

Välbefinnande i arbetet och betydelsen av arbetsplatsens sociala relationer

Janina Nyman

Magisteravhandling i socialpolitik

Fakulteten för pedagogik och välfärdsstudier

Åbo Akademi

Vasa, 2019

Handledare: Jan Saarela

Abstrakt

Författare (Tillnamn, förnamn)	Årtal
Nyman, Janina	2019
Arbetets titel	
Välbefinnande i arbetet och betydelsen av arbetsplatsens sociala relationer	
Publicerad avhandling för magisterexamen i socialpolitik	Sidantal (tot.)
Vasa: Åbo Akademi. Fakulteten för pedagogik och välfärdsstudier	64
Referat (Avhandlingens teoretiska utgångspunkt, syfte, forskningsfrågor, metoder, respondenter, huvudsakliga resultat, slutsatser)	
<p>”Välbefinnande” är ett omfattande fenomen och det finns inte en universellt godkänd definition på begreppet. Människans allmänna välbefinnande och hennes välbefinnande i arbetet är i samverkan, eftersom en stor del av tiden tillbringas på arbetsplatsen. Ett mål för en välfärdsstat är en välmående befolkning och därmed är välbefinnande i arbetet viktigt ur en samhällelig synvinkel. Välbefinnande i arbetet har varit ett omdiskuterat tema under de senaste årtiondena och kommer att vara aktuellt i framtiden också på grund av att arbetslivet är i en konstant förändring. Avhandlingens syfte är att förstå vad välbefinnande i arbetet innebär och hur sociala relationer på arbetsplatsen påverkar välbefinnandet. Den empiriska delen i avhandlingen avgränsas till att undersöka förhållandet mellan välbefinnande i arbetet och arbetslivets sociala relationer. Sociala relationer avgränsas till de sociala relationer som utspelas på arbetsplatsen.</p> <p>Den teoretiska bakgrunden i avhandlingen behandlar teorier och tidigare forskning kring välbefinnande ur filosofiska, psykologiska och sociala synvinklar. Välbefinnande i arbetet presenteras genom att redogöra för välbefinnandets olika dimensioner, välbefinnandets fem trappsteg, vitaminmodellen och JD-R-modellen. I avhandlingen behandlas olika skydds- och riskfaktorer som påverkar välbefinnandet i arbetet. Den teoretiska bakgrunden avrundas med teorier kring sociala relationer och välbefinnande i arbetslivet.</p> <p>Avhandlingens empiriska del baserar sig på Arbets- och näringsministeriets och Statistikcentralens undersökning ”Työolobarometri 2016”. Dessa tvärsnittsdata samlades ihop med hjälp av ett strukturerat frågeformulär via telefonintervjuer. I avhandlingens undersökning redogörs för samband mellan arbetsförmåga och variabler som mäter sociala relationer med hjälp av bivariata och multivariat regressionsanalys. Genom logistisk regressionsanalys beräknas oddsen för att uppleva dålig arbetsförmåga.</p> <p>På basen av undersökningen kom det fram att ca 36 procent av respondenterna upplevde sig ha dålig arbetsförmåga. Ur resultaten framgick det att det finns inga tydliga samband mellan sociala relationer på arbetsplatsen och välbefinnande i arbetet. Avhandlingen avrundas med sammanfattande diskussion där avhandlingens centrala delar tas upp, resultaten knyts ihop med teori och brister i avhandlingen diskuteras. En slutsats man kan dra på basen av den teoretiska bakgrunden och resultaten i undersökningen är att välbefinnande i arbetet är en övergripande och subjektiv företeelse. Trots att det finns flera olika faktorer som påverkar arbetsförmågan, utesluter det inte att sociala relationer inte skulle ha en inverkan på välbefinnandet.</p>	
Sökord/indexord	
Välbefinnande, välbefinnande i arbetet, sociala relationer, wellbeing at work, työhyvinvointi	

Innehåll

1	Inledning.....	1
2	Välbefinnande	4
2.1	Filosofiska teorier om välbefinnande	5
2.2	Psykologiska teorier om välbefinnande.....	7
2.3	Socialt välbefinnande	9
3	Välbefinnande i arbetet	11
3.1	Välbefinnandets olika dimensioner	13
3.2	Vitaminmodellen	16
3.3	Välbefinnandets fem trappsteg	17
3.4	JD-R-modellen.....	18
3.5	Skyddsfaktorer för välbefinnandet i arbetet	19
3.6	Riskfaktorer för välbefinnandet i arbetet.....	22
4	Sociala relationer och välbefinnande i arbetslivet.....	26
4.1	Socialt stöd och uppskattning	28
4.2	Öppenhet, tillit och gemenskap	30
4.3	Diskriminering och ojämlikt bemötande	33
4.4	Våld och mobbning	34
4.5	Ledarskap.....	35
5	Empirisk undersökning	37
5.1	Työolobarometri	37
5.2	Använda variabler.....	38
5.3	Databearbetning	38
5.4	Databeskrivning.....	41
5.5	Resultat från regressionsanalyser	45
6	Sammanfattande diskussion	49
	Litteratur.....	57

Tabeller

Tabell 1. Bakgrundsvariablernas fördelning och andelen respondenter som upplever dålig arbetsförmåga.	41
Tabell 2. Fördelning av variablerna som mäter sociala relationer med andelen respondenter som upplever dålig arbetsförmåga.	43
Tabell 3. Oddsquoter för dålig arbetsförmåga för bivariata regression och multivariat regression.	45

Figurer

Figur 1. De tre huvudaxlarna i mätning av affektivt välbefinnande. Warr, 1990.	14
Figur 2. De fem trappstegen i välbefinnande i arbetet. Rauramo, 2012.....	18

1 Inledning

”Välbefinnande” är ett mångfacetterat begrepp som förknippas bland annat med livskvalitet, välfärd, lycka och fattigdom. Man strävar efter välbefinnande och det är svårt att mäta och det används både subjektiva och objektiva mätinstrument för att förklara välbefinnande. Känslor och kognitiva värderingar är grunden i subjektivt välbefinnande, medan inkomst är en väsentlig del i mätningen av objektivet välbefinnande. Välbefinnande i arbetet går i stort sett hand i hand med människans allmänna välbefinnande och det påverkar också det privata livet, därför är detta ett viktigt och relevant ämne både på makro- och mikronivå.

Grunden för ett framgångsrikt samhälle är en kompetent och välmående befolkning. Investering i medborgarnas hälsa och arbetsförmåga stärker ekonomins hållbarhet. Ju friskare och mer arbetsföra arbetstagarna är, desto längre blir karriären och produktiviteten blir bättre. Välbefinnande på arbetsplatsen bidrar till en motiverad arbetsgemenskap och arbetets kvalitet ökar. Dessutom förbättras medborgarnas hälsa och prestationsförmåga och behovet av tjänster minskar och ökningen av de sociala utgifterna kan begränsas. (Social- och hälsovårdsministeriet, 2014.)

En del aktuella förändringar och företeelser påverkar hela samhället och medför nya utmaningar. Befolkningsstrukturen ändras på grund av urbanisering, migration, globalisering, lägre nativitet och högre åldersklasser. Dessa faktorer påverkar också näringslivet och välfärdsstatens procedurer. Arbetslivet står vid en vändpunkt då arbetets innehåll, betydelse, form och uppgiftsfördelning samt arbetsgivarrelationer förändras. I framtiden får fler och fler sin inkomst på egenföretagande, projektarbete och parallella anställningsförhållanden. Förändringen är också kopplad till den teknologiska utvecklingen, vilket påverkar arbetssätten och samspelet mellan produktionsorganisationer och konsumenter. Informationsproduktionen blir snabbare, vilket gör att det krävs analytiskt tänkande, problemlösning, kreativitet, mångsidig interaktionsförmåga, socialt kapital, kunskapskvalitet och tvärvetenskaplighet i arbetslivet. (Social- och hälsovårdsministeriet, 2018.)

Arbetsstillfredsställelse reflekterar till en stor del över välbefinnandet. Arbetshälsoinstitutet menar att 25 % av arbetstagarna inom den offentliga sektorn var väldigt nöjda med sitt arbete, 14 % som var anställda för staten var inte alls nöjda med sitt arbete och inom alla organisationer var de flesta arbetstagare ganska nöjda med sitt arbete (Puttonen, Hasu & Pahkin, 2016.) Enligt Statistikcentralens studie om finländarnas arbetsförhållanden (2013), ökar finländarnas osäkerhet i fråga om arbetet. I Arbets- och näringsministeriets (2017) barometer för arbetsförhållanden kommer det fram att arbetsplatsmobbing och psykiskt våld har ökat på arbetsplatserna.

Dessa resultat från finländska undersökningar tyder på att det finns behov av att förbättra välbefinnandet i arbetet i Finland. Avhandlingen är aktuell och relevant inom socialpolitiken på grund av att ett mål för ett välfärdssamhälle är att främja invånarnas välbefinnande på olika nivåer. Eftersom välbefinnande i arbetet är ett mångfacetterat fenomen och påverkas av flera olika faktorer, måste den empiriska delen i avhandlingen avgränsas. Den empiriska delen avgränsas till arbetsplatsens sociala relationer och hur de påverkar välbefinnandet. Därmed är avhandlingens syfte att förstå vad välbefinnande i arbetet innebär och hur sociala relationer på arbetsplatsen påverkar välbefinnandet. Sociala relationer avgränsas till de sociala relationer som utspelas på den fysiska arbetsplatsen. Frågeställningarna i magisteravhandlingen lyder: ”Vad innebär välbefinnande i arbetet?” och ”Hur påverkar de sociala relationerna på arbetsplatsen välbefinnandet i arbetet?”

I avhandlingen redogörs för definitioner på begreppet ”välbefinnande” och teorier kring välbefinnande. Teorier om välbefinnandet har delats in enligt följande: filosofiska teorier, psykologiska teorier och teorier om socialt välbefinnande. Välbefinnande är ett mångfacetterat fenomen och därför presenteras teorier från olika vetenskapliga synvinklar för att förstå fenomenets omfattning. Filosofi står som grund för flera vetenskapsområden och filosofiska teorier presenteras först. Psykologiska teorier om välbefinnande har studerats mycket och de är relevanta för denna avhandling med tanke på att välbefinnande är av psykologisk natur. Teorier om socialt välbefinnande behandlas i detta arbete eftersom den sociala aspekten i människans liv och arbetsliv är av stor betydelse för hälsan och välbefinnandet. Utifrån teorier kring detta skapades också intresset att avgränsa den empiriska delen till arbetsplatsens sociala relationer.

I den teoretiska bakgrunden presenteras definitioner och teorier kring välbefinnande i arbetet. Flera forskare har delat in välbefinnande i arbetet i olika dimensioner. Peter Warr är en framstående forskare inom temat välbefinnande och i avhandlingen presenteras hans teori om affektivt välbefinnande. Även vitaminmodellen är en av Warrs produkter där egenskaper i arbetet jämförs med vitaminintag. Teorin om de fem trappstegen för välbefinnande i arbetet skapades av den finländska forskaren Päivi Rauramo och behandlar välbefinnande i arbetet på basen av Maslows behovshierarki. Arnold Bakker och Evangelia Demerouti har också fått uppskattning som forskare inom välbefinnande i arbetet och deras JD-R-modell är en känd teori. JD-R-modellen presenteras ur tre olika synvinklar på teorin.

Därefter presenteras faktorer som påverkar välbefinnande i arbetet. Risk- och skyddsfaktorer går hand i hand med tanke på att någon faktor i en viss mängd kan öka på välbefinnandet, samtidigt som en faktor kan försämra välbefinnandet i för höga eller för låga mängder. Exempelvis kan krav i arbetet fungera både på ett negativt och positivt sätt: för mycket krav kan orsaka stress, medan för lite krav kan vara slöseri av värdefulla resurser. Kapitlen behandlar miljömässiga och psykosociala faktorer som inverkar på välbefinnandet. För att öka förståelsen av välbefinnande i arbetet är det väsentligt att förstå också vilka yttre och inre omständigheter som påverkar individens välmående.

Den empiriska delen inleds med presentation av Työolobarometri 2016 och redogörelse för variabler som användes i undersökningen. I kapitlet om databearbetning beskrivs hur data bearbetades för att vara relevant för syftet. Databeskrivningen består av fördelningen av variablerna med beroendevariabeln ”arbetsförmåga”. Därefter presenteras resultat för bivariata och multivariat regressionsanalys där oddsen för att uppleva dålig arbetsförmåga beräknats. Avhandlingen avslutas med en sammanfattande diskussion där teori och tidigare forskning knyts ihop med resultat från undersökningen. Hela avhandlingen diskuteras kritiskt och förslag för framtida forskning tas upp. Diskussionsdelen innehåller också egna reflektioner och tankar kring välbefinnande i arbetet.

2 Välbefinnande

”Välbefinnande” kan vara svårt att definiera som begrepp, eftersom det inte finns en universellt godkänd definition och det finns många olika tolkningar på välbefinnande. Välbefinnande kan inte egentligen mätas, eftersom det inte kan observeras direkt. Begrepp som ofta kopplas ihop med ordet ”välbefinnande” är exempelvis ”livskvalitet”, ”levnadsstandard”, ”fattigdom”, ”nytta”, ”välstånd”, ”välfärd” och ”lycka”. Förr förknippades ”välbefinnande” med inkomst- och konsumtionsnivå, men i dagens läge har man förstått dess mångdimensionella karaktär. (McGillivray, Clarke & Smyth, 2007, s. 3-4.)

Inkomst är den vanligaste faktorn för mätning av välbefinnande, och inkomst ger möjlighet till konsumtion. Till exempel McKenzie (enligt McGillivray m.fl., 2007, s. 4) definierar ”välbefinnande” som en direkt funktion av konsumtion. Också Nordhaus (enligt McGillivray m.fl., 2007, s. 4) är inne på samma tankar. Nordhaus anser att välbefinnande är en direkt funktion av konsumtion med tanke på att kunna överleva. Andra faktorer som beaktas vid mätning av välbefinnande är exempelvis de mänskliga behoven, förmågor, könet och hållbarheten. HDI (*Human Development Index*) är ett mätinstrument som används för att mäta mänsklig utveckling och välbefinnande ur en objektiv synvinkel. Som stöd för den objektiva mätningen används undersökningar ur den subjektiva synvinkeln, där subjektivt välbefinnande består av respondenternas egna bedömningar som innefattar kognitiva bedömningar om livstillfredsställelse samt emotionella bedömningar om känslor och sinnesstämningar. (McGillivray m.fl., 2007, s. 4.)

Ett exempel på en teori om subjektivt välbefinnande är Nussbaums teori om tio olika förmågor. Nussbaums teori grundar sig på Amartya Sen's synsätt om att välbefinnande innebär att människor kan fungera på ett framgångsrikt sätt med de resurser och tillhörigheter de har. Nussbaum anser att livet, kroppslig hälsa, integritet, fantasi, tankar, sinnen och känslor är förmågor som krävs för att kunna fungera. Dessutom behövs kapital, praktiskt förnuft, förmåga att leva i förhållande till andra arter och förmåga att agera och ha kontroll över sin omgivning. (Alexander, 2008, s. 64-65.)

Kazemi anser att välbefinnande är ett mål för det mänskliga strävandet. Individens egna handlingar påverkar men också samhällets institutioner och strukturer strävar efter att öka välbefinnandet. Det varierar mycket vad som anses vara det ideala eftersträvbbara tillståndet och det är också kulturellt betingat. Pengar och ekonomisk välfärd förknippas ofta med välbefinnande. (Kazemi, 2009, s. 23.) Välbefinnande baserar sig inte enbart på en balans mellan njutning och obehag eller en subjektiv bedömning av livstillfredsställelse. Objektiva faktorer spelar också en roll, exempelvis fattigdom, kriminalitet och föroreningar. (Kahneman, Diener, & Schwarz, 1999.)

Subjektivt välbefinnande innebär en persons känslomässiga och kognitiva bedömning av sitt egna liv. Dessa bedömningar består av kognitiva uppskattningar av tillfredsställelse och emotionella reaktioner på händelser. Begreppet ”subjektivt välbefinnande” är mycket omfattande och inkluderar upplevelser av positiva känslor och tillfredsställelse över livet samt låga nivåer av negativa emotioner. Genom positiva erfarenheter blir livet givande och därmed är de positiva erfarenheterna angående subjektivt välbefinnande kärnan i positiv psykologi. (Diener, Lucas, & Oishi, 2009, s. 63.)

Wilkinson och Pickett (enligt Vaarama m.fl., 2010, s. 13) anser att människans tillfredsställelse med livet huvudsakligen bedöms genom hennes hälsa och hennes materiella levnadsstandard, men också med hjälp av den subjektiva uppfattningen av den önskvärda hälsan och levnadsstandarden. Knappa och bristande levnadsförhållanden kan uppfattas som tillräckliga ifall de är jämförbara med levnadsnivån i personens omgivning. Därmed förväntar sig inte personen heller något bättre, eller kanske inte vet om något bättre än det hon har. Människan jämför sin position i det samfund hon lever i. Exempelvis är de rika i allmänhet mer tillfredsställda med sitt liv än de med lägre förutsättningar i livet.

2.1 Filosofiska teorier om välbefinnande

Parfit (enligt Haybron, 2008, s. 34) delar in teorier om välbefinnande i tre olika kategorier: hedonistiska teorier, lustteorier och objektiva listteorier. Haybron själv föreslår att teorier om välbefinnande delas in enligt följande: hedonistiska teorier, lust-tillfredsställelse-teorier, teorier om autentisk lycka, eudemonistiska teorier och listteorier. Enligt hedonismen innebär välbefinnande njutning, mer exakt en balans

mellan upplevelsen av njutning och obehag. Grundtanken är att det som är viktigt med välbefinnandet är att ha en känsla av behaglighet i livet.

Bentham definierar (enligt Crisp, 2017) att hedonistiskt välbefinnande betyder att desto bättre liv, ju mer behaglighet man har i sitt liv. Däremot ju mer smärta man har i sitt liv, desto sämre liv. Detta tankesätt av Bentham om välbefinnande är en av de enklaste formerna av hedonism. Hedonismens rötter är uråldriga och en annan tanke om välbefinnande är att det som är bra för människan, och njutning anses vara en bra sak, är bra för människan, eftersom inget annat kan gynna människan förutom det man får njutning av. Enligt hedonismen är det effektivaste sättet att uppnå njutning genom att indirekt sträva efter det.

Lustteorier handlar om att välbefinnande identifieras med tillfredsställelse av individens behov. Det finns många olika varianter av lustteorier och typiskt för dem är att de är flexibla och kan besvara alla tillhörigheter som människan söker. I teorier om autentisk lycka blandas hedonistiska teorier och lustteorier; genom dessa försöker man rätta till svårigheter i livet. Dessutom betonas subjektiva erfarenheter och individens självständighet. (Haybron, 2008, s. 34.) Sumner (enligt Haybron, 2008, s. 34) menar att välbefinnande är att vara autentiskt glad, vilket betyder att vara lycklig med sina förutsättningar i livet och vara självständig med sina egna värderingar.

”Den pågående lustteorin” (*present desire theory*) är den enklaste versionen av lustteorierna och teorin går ut på att något blir bättre ifall den pågående önskan uppfylls. Lustteorierna är grunden till att man började granska människans välbefinnande som tillfredsställelse av önskningar. ”Den omfattande lustteorin” (*comprehensive desire theory*) innebär att en persons välbefinnande beror på den övergripande nivån på önskan och tillfredsställelse i sitt liv som en helhet. Ju mer önskningar som går i uppfyllelse, desto bättre är det. Gemensamt för både lustteorierna och hedonistisk syn på välbefinnande är att det som är bra för en människa är glädjande upplevelser. (Crisp, 2017.)

Haybron (2008) anser att de mest betydande eudemonistiska teorierna är aristoteliska teorier som kännetecknar välbefinnande som ”välfungerande”. Med detta menas att man uppfyller den mänskliga naturen och lever ett bra liv. Idén är att människan blomstrar genom att fullt ägna sig åt sin framgång och sina egna resurser. Personlig

utveckling är viktigt inom aristoteliska teorier om välbefinnande och även moral är ett väsentligt begrepp. Haybrons femte kategori, listteorierna, handlar om att välbefinnande är ihopkopplat med olika egenskaper, så som vänskap, njutning, kunskap och prestation. (Haybron, 2008, s. 35-36.)

Crisp menar att objektiva listteorier innebär teorier som listar upp saker som är utgångspunkter för välbefinnandet. Dessa saker består inte endast av önskningar eller njutbara och tillfredställande upplevelser. Hedonism kan ses som en listteori, och listteorier i helhet kan ses som lustteorier. En synpunkt inom listteorier är att allt som är bra för en människa skall ingå i listan. Det som anses vara ”bra” beror helt på teorin. En gemensam aspekt för alla objektiva listteorier är att en del saker är bra för människan även om människan inte vill ha dessa saker och kommer inte att njuta av sakerna. (Crisp, 2017.)

2.2 Psykologiska teorier om välbefinnande

Ryff och Keyes teori för det psykologiska välbefinnandet består av sex olika delar. Självacceptans är en del av välbefinnandet och en god självacceptans innebär att man har en positiv attityd till sig själv, att man accepterar både de goda och de dåliga egenskaperna hos sig själv och att man tänker positivt om sitt tidigare liv. Låg självacceptans kan medföra besvikelse på sig själv och önskan av att vara någon annan. Positiva relationer ingår också i välbefinnandet genom att man har pålitliga relationer till andra, vilket ger tillfredställelse. Förmåga till empati, intimitet och ömhet är viktiga aspekter inom mänskliga relationer. Svaga relationer däremot innebär att man har få nära relationer, är isolerad och att man blir frustrerad vid interaktion med andra människor. (Ryff & Keyes, 1995, s. 727.)

Autonomi är en del av välbefinnandet och enligt teorin för psykologiska välbefinnandet kan hög autonomi uppnås genom att vara självbestämmande, motstå socialt tryck och reglera sitt eget beteende inifrån. Låg autonomi innebär att man är bekymrad över andras förväntningar och litar sig på andras bedömningar vid beslutsfattande. ”Miljömässig skicklighet” (*Environmental Mastery*) är ett begrepp i Ryff och Keyes teori och det innebär att ha kompetens i att hantera sin omgivning och att kunna ta vara på möjligheter i omgivningen, vilka ökar välbefinnandet.

Välbefinnandet försvagas genom oförmåga att hantera vardagliga saker och bristande förmåga i att kunna påverka omgivningen. (Ryff & Keyes, 1995, s. 727.)

Personlig tillväxt är ett av elementen i teorin för välbefinnandet. Att ha stark personlig tillväxt innebär att kunna utvecklas och att vara öppen för nya erfarenheter. Motsatsen är att man står stilla och att man är oförmögen att utveckla sig. Den sista delen i teorin är att ha mening i livet, vilket innebär att man har mål i livet och känslan av mening med det tidigare livet och det nuvarande livet. Välbefinnandet kan försämrats ifall man inte har målsättningar i livet och saknar känslan av att ha mening i livet. (Ryff & Keyes, 1995, s. 727.)

Seligman anser (enligt Foregard m.fl., 2011, s. 96-97) i sin första version av teorin om välbefinnande att lycka består av tre aspekter: engagemang, positiv känsla och mening. Lycka kan uppnås genom att ägna sig åt en eller flera av dessa aspekter. I Seligmans nyare version av teorin kan lycka uppnås också genom prestation och positiva relationer. Hans uppdaterade teori handlar mer om välbefinnande än lycka och välbefinnande består av positiva känslor, engagemang, relationer, mening och prestation.

För att kunna förstå vad välbefinnande innebär måste man också förstå de egna styrkorna och egenskaperna. Livet blir ”äkta” när välbefinnande uppnås. Känslor är tillfälliga sinnestillstånd och personlighetsdrag är antingen positiva eller negativa egenskaper som inte förändras. Styrkor är positiva egenskaper och skapar känslor av glädje och tillfredsställelse. Människans grundläggande goda egenskaper delas in i sex olika delar, vilka kan ännu delas in i subkategorier. Dessa grupper är mod, kärlek och mänsklighet, måttlighet, kunskap och visdom, rättvisa samt andlighet och transcendent. (Seligman, 2008, s. 22-23, 25.)

Seligmans teori om välbefinnande har använts för att undersöka skolpersonalens välbefinnande. Resultaten visar att när personalen mår bra inom flera områden angående välbefinnande, är de mera engagerade i sitt arbete och mera nöjda med sitt liv, arbete och hälsa. Positiva känslor, mening och prestation har starkt samband med livstillfredsställelse och hälsa. Däremot korrelerar relationer och engagemang med organisatoriskt engagemang och arbetsnöjdhet. (Kern, Waters, Adler, & White, 2014, s. 507.)

Ryan och Deci's självbestämmandeteori hör också till de psykologiska teorierna om välbefinnande. Forskning med hjälp av denna teori har fokuserat på motivation, självreglering och välbefinnande. Autonomi, kompetens och relationer är medfödda psykologiska behov, vilka ökar självmotivationen och den psykiska hälsan. Brist på dessa faktorer leder däremot till försvagat välbefinnande. (Ryan & Deci, 2000, s. 68.)

Inom självbestämmandeteorin används empiriska tillvägagångssätt för att lyfta fram vikten av människans inre resurser för personlighetsutveckling och självreglering. Vid forskning som baserar sig på självbestämmandeteorin beaktas också miljöfaktorer som hindrar självmotivation, välbefinnande och den sociala funktionen. Ryan och Deci anser att människans psykologiska och fysiologiska grundläggande behov är tillstånd som behöver bli tillfredsställda för att kunna uppnå hälsa och välbefinnande. På grund av det måste behoven för autonomi, kompetens och relationer uppfylla hela livslängden för att en människa kan känna integritet och välbefinnande. (Ryan & Deci, 2000, s. 68-69, 74-75.)

2.3 Socialt välbefinnande

Keyes (1998) har forskat i socialt välbefinnande och anser att livet innefattar ett flertal sociala utmaningar. Därmed omfattar också välbefinnande sociala dimensioner så som integration, socialt bidrag, acceptans, sammanhang och förverkligande. Samhället påverkar det sociala välbefinnandet och det sociala välbefinnandet ökar med socioekonomiska faktorer, exempelvis med utbildning och åldern. Färdigheter, erfarenheter och resurser som uppnås genom att utbilda sig och genom åldringsprocessen är väsentliga för att kunna förhandla utmaningar inom det sociala livet. (Keyes, 1998, s. 133-134.)

Keyes (enligt Kazemi, 2009, s.30) delar in socialt välbefinnande i fem dimensioner. Socialt välbefinnande på arbetsplatsen innebär tolkningar som görs på basen av pågående situationer och hur kraven från miljön hanteras. Det sociala påverkar människornas välbefinnande inom de fem olika dimensionerna. Social integration handlar om identifikation och sammanhållning. Det innebär att individen har något gemensamt med de andra och upplever samhörighet med sina kolleger och i arbetsgemenskapen. "Socialt bidrag" är ett begrepp som går ut på människans vilja till handling. Denna dimension handlar om värderingar som människan gör enligt sina

egna insatser och personlighet. I detta sammanhang betyder välbefinnande förmåga att kunna bidra till verksamheten på olika sätt och att insatserna är rimliga till kollegornas insatser. Social acceptans innebär förtroende till medarbetare och ledningen och därtill bekräftelse av dem. Tillit mellan personer bidrar till att inte känna sig ensam, vilket ger känsla av bekvämlighet.

Socialt sammanhang betyder förståelse och meningsfullhet. Man vill förstå omvärlden och det sociala ger mening åt våra handlingar, känslor och tankar. Förutsägbarhet och känsla av kontroll uppnås genom förståelse och mening och dessa faktorer är viktiga för människans grundläggande behov av trygghet. Exempelvis är det viktigt med en välplanerad introduktion till den nya medarbetaren för att hon skall få förståelse och meningsfullhet. Den femte dimensionen i socialt välbefinnande är socialt förverkligande och omfattar i vilken grad verksamheten tillåter individen att använda sina fulla förmågor. Oftast behövs det nya utmaningar och nya arbetsuppgifter för att kunna utvecklas i sin karriär. Allt får dock inte hända på en och samma gång eftersom det kan leda till stress och utbrändhet. Utvecklingssamtal är ett bra sätt för arbetstagaren och ledningen att diskutera om förmågor, behov och visioner för att kunna anpassa utvecklingsinsatsen till individens personliga förutsättningar. (Kazemi, 2009, s. 31.)

Helliwell och Putnam anser att socialt kapital består bland annat av sociala nätverk och socialt tillit. Individer som har nära vänner, förtroende till andra, vänliga grannar och kollegor som ger stöd, är mindre benägna att uppleva sorg, ensamhet, låg självkänsla eller mat- och sömnproblem. Därmed är människans sociala kapital starkt sammankopplat med subjektivt välbefinnande. Äktenskap och familj, relationer till vänner och grannar, relationer på arbetsplatsen och medborgerligt engagemang är relaterade till lycka och livstillfredsställelse. Dessutom är pålitlighet och förtroende till andra strakt sammankopplat med välbefinnande. (Helliwell & Putnam, 2004, s. 1436, 1444.)

3 Välbehinnande i arbetet

Välbehinnande i arbetet kan betraktas som ett fenomen där arbetet är meningsfullt i en trygg, hälsofrämjande miljö, där det finns möjligheter till att utvecklas i sin karriär. En välmående arbetstagare är engagerad och samarbetsvillig och uppnår goda resultat i arbetet. Välbehinnande i arbetet är inget konstant tillstånd, utan det förändras beroende på organisationens resurser och belastningsfaktorer. (Puttonen, Hasu & Pahkin, 2016, s. 6). Under de gångna årtiondena har välbehinnande i arbetet förklarats och studerats bland annat genom begreppen stress, utmattning, utbrändhet, arbetslivets kvalitet, välbehinnande i arbetet, arbetsatmosfär, arbetsmoral, arbetstillfredsställelse, arbetsförmåga, arbetsklimat, arbetstrivsel och arbetets sug (Juuti & Salmi, 2014, s. 36.)

Välbehinnande i arbetet går i stort sett hand i hand med det allmänna välbehinnandet i det privata livet. Arbete har en central roll i människans liv och i hennes välbehinnande. Arbete ger regelbundenhet och meningsfullhet i livet och är en källa till sociala relationer och inkomst. Däremot återspeglas också det privatlivets omständigheter i arbetslivet. Välbehinnande i arbetet innefattas av människans personlighet, individens dagliga val i livet, behov och värderingar. (Rauramo, 2012, s. 10.)

Social- och hälsovårdsministeriet definierar välmående på arbetet med att arbetet är motiverande, tryggt och hälsosamt. Hur man mår på arbetet påverkar den egna arbetsinsatsen och det är både på arbetsgivarens och på arbetstagarens ansvar att främja välbehinnandet på arbetsplatsen. Arbetsgivaren skall vara en god ledare och se till att miljön på arbetsplatsen är säker och att alla behandlas jämlikt. Arbetstagaren kan själv på många olika sätt påverka och upprätthålla sitt välmående, sin hälsa och arbetsförmåga. Dessutom kan alla i organisationen bidra till att atmosfären på arbetsplatsen är bra. (Social- och hälsovårdsministeriet, u.å.)

Virolainen (2012, s. 11-12) menar att det övergripande välbehinnandet i arbetet innefattar den fysiska, psykiska, sociala och andliga dimensionen av välbehinnande. Alla delar påverkar varandra och därmed skall välbehinnande i arbetet uppmärksammas som en helhet och inte som lösryckta delar. Ifall välbehinnandet är bristande i en av dessa delar, speglas illamåendet i de övriga dimensionerna. Exempelvis kan psykisk stress orsaka fysiska problem eftersom risken för att insjukna ökar på grund av stress. Främjandet av välbehinnandet i arbetet är både på

organisationens och samhällets ansvar, men individen själv bär också ansvar. Organisationer ser till att arbetsplatsen är säker och trygg och att stämningen är bra. Organisationen skall också hålla sig till arbetslagstiftningen. På samhällets ansvar ligger att skapa möjligheter till att upprätthålla arbetsförmågan genom att fastställa lagar och stödja verksamhet som främjar medborgarnas hälsa, inläring, arbetsförmåga och arbetets lönsamhet. Individen själv skall ta hand om sina egna levnadsvanor och följa arbetsplatsens regler och riktlinjer.

Välmående på arbetet innebär välbefinnande som relateras till arbetet. Entusiasm, positiva känslor, relationer, meningsfullhet och att uppnå mål med arbetet är faktorer som stärker välbefinnandet på arbetet. Välmående uppenbarar sig som kreativitet, produktivitet, framgång och effektivitet med arbetet. Ohälsa på arbetsplatsen kan vara arbetsrelaterad utmattning, stress, uttråkning och arbetsberoende. Andra faktorer som påverkar negativt på välbefinnandet är fysisk belastning, sjukfrånvaro och försvagad arbetsprestation. Dessutom kan byte av arbetsplats, förtidig pensionering och att arbeta oavsett sjukdom inverka negativt på välbefinnandet. (Mäkinen, Heikkilä-Tammi & Manka, 2015, s. 11.)

Diener m.fl. definierar (tillämpad av Bakker & Oerlemans, 2010, s. 5-6) subjektivt välbefinnande på arbetsplatsen att man är nöjd med sitt jobb och upplever ofta positiva känslor på arbetet. Att vara nöjd med sitt arbete är en kognitiv utvärdering av sitt eget arbete, medan de positiva känslorna, exempelvis lycka, tillfredsställelse och engagemang, är affektiva upplevelser. Utbrändhet eller försämrade arbetsförmåga kan vara följder av ofta förekommande negativa känslor på arbetsplatsen.

Ansaret över välbefinnandet på arbetsplatsen kan delas mellan olika aktörer: arbetsgivaren, ledaren, arbetsgemenskapen och individen själv. Med arbetsgivare avses organisationens högsta ledning som skall ansvarsfullt leda verksamheten och tillämpa principerna för hållbar utveckling. Dessutom finns det också experter som kan hjälpa till med att konsultera både själva processen och innehållet i verksamheten. Ledarens ansvar ligger på rätten att leda och att hålla fast vid arbetsskyddslagen och arbetsplatsen praxis. Hela arbetsgemenskapen har socialt och moraliskt ansvar för gruppens medlemmar. Individen ansvarar för sig själv och sitt eget välbefinnande i arbetet. (Laine, 2013, s. 30).

3.1 Välbefinnandets olika dimensioner

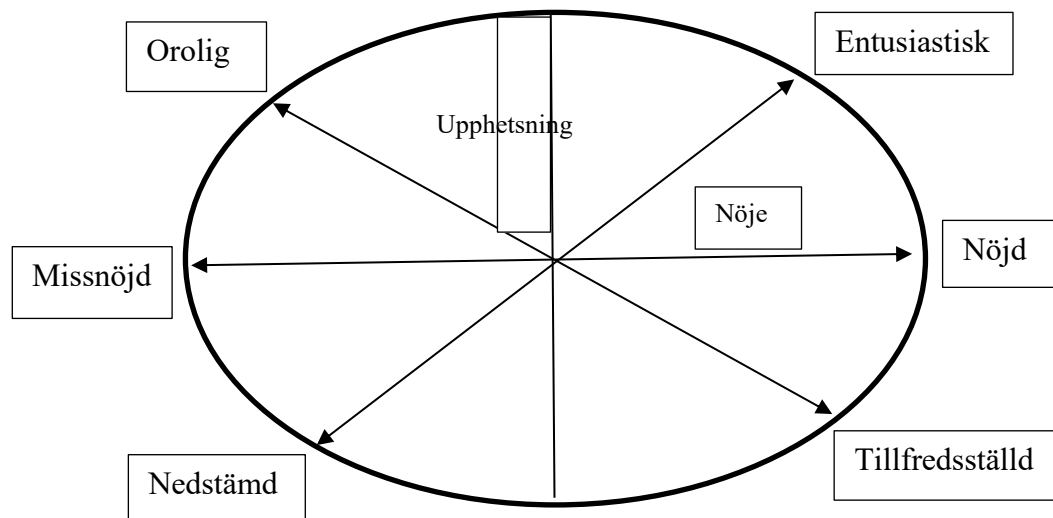
Den finländska sociologen Erik Allardt (enligt Kananoja m.fl., 2017, s. 156) definierar välbefinnandets dimensioner i tre olika kategorier: att ha, att älska, att vara. Med ”att ha” menar han att ha eller att äga, exempelvis fysiska och materiella resurser. ”Att älska” innebär människorelationer och sociala relationer och ”att vara” står för självförverkligande.

Warr (enligt van Horn m.fl., 2004, s. 366) delar välbefinnande i arbetet in i fyra olika dimensioner: affektivt välbefinnande, aspiration, autonomi och kompetens. Affektivt välbefinnande består av olika huvuddelar av känslomässiga erfarenheter. Aspiration betyder önskan och strävan, och i denna dimension visar individen intresse för sin omgivning, engagerar sig i verksamheten och strävar efter personlig utveckling. Låg nivå av aspiration kan återspeglas som apati och acceptans av otillfredsställande lägen. Den tredje dimensionen är autonomi, vilket innebär att kunna motstå krav från omgivningen och följa sina egna åsikter. För hög autonomi men likaså för låg autonomi kan ha negativa effekter på välbefinnandet. Dimensionen som angår kompetens handlar om en persons förmåga att hantera problem och agera på omgivningen.

Välbefinnande i arbetet kan också delas in enligt tre olika dimensioner: affektiv, kognitiv och hälsoinriktad. Affektivt arbetsrelaterat välbefinnande handlar bland annat om tillfredsställelse, utanförskap, utbrändhet, depression, arbetsmoral och engagemang. Andra känslaspekter angående affektivt välbefinnande är exempelvis lycka, ångest, nedstämdhet och självkänsla. Många forskare, exempelvis Russell (enligt Warr, 1990, s. 194) menar att det affektiva välbefinnandet delas in i två dimensioner där ”nöje” och ”upphetsning” står i fokus. Denna modell av det affektiva välbefinnandet kan illustreras som en cirkel med olika positiva och negativa känslor runt omkretsen.

Warr (1990, s. 194-196) har vidareutvecklat detta och föreslår att det affektiva välbefinnandet delas in i tre olika dimensioner. ”Nöje” och ”upphetsning” står i fokus i Warrs modell (Figur 1) också, men de centrala mätinstrumenten i hans figur är ”missnöjd-nöjd”, ”orolig-tillfredsställd” och ”nedstämd-entusiastisk”. Typen av affektiva välbefinnandet kan beskrivas på basis av dess läge i förhållande till de

separata dimensionerna och dess avstånd från mitten av figuren. Figuren presenteras som en utdragen cirkel för att tydliggöra att ”nöje” har större betydelse på en empirisk nivå än ”upphetsning”. Upplevt nöje skiljer sig avsevärt i olika situationer och dessa skillnader är mer känsliga att återspeglas i välbefinnandet än variationer i upphetsning.



Figur 1. De tre huvudaxlarna i mätning av affektivt välbefinnande. Warr, 1990.

Engagemang i arbetet är en del av det affektiva välbefinnandet i arbetet. Arbetstagare får uttrycka sig själv och identifierar sig i sin roll på arbetsplatsen genom engagemang. Arbetsengagemang innebär energi, deltagande och effektivitet och kan sägas vara en positiv motsats till utbrändhet. Att tillägna sig åt arbete ger positiva känslor av betydelse, utmaning, stolthet, entusiasm och inspiration. (Airila, 2015, s. 19-21.)

Kraft räknas också som en positiv affektiv påverkan inom arbetsrelaterat välbefinnande eftersom det förknippas med höga nivåer av energi och livskraft. Det är också en viktig del av engagemanget i arbetet. Ryan och Frederick (enligt Airila, 2015, s. 23-24) anser att livskraft är relaterat till psykisk och fysisk hälsa. Negativa affektiva inverkan är bland annat trötthet och depression. Trötthet innebär låga nivåer av energi och minskning av emotionella resurser. Det kan också förknippas med psykosocial belastning, arbetsrelaterade stressreaktioner och utmattning. Känslor som förekommer vid depression kan vara hopplöshet, sorg, misslyckande och irritation. Olika livsfaktorer utöver arbete som relateras till depression är bland annat alkoholkonsumtion och sömnproblem.

Hälsorelaterat välbefinnande i arbetet är en mångsidig sammansättning som innefattar bland annat fysiska, sociala, psykiska och medicinska delar. Exempelvis Engel (enligt Airila, 2015, s. 25) definierar hälsa som frånvaro av sjukdom eller funktionsnedsättning, med fokus på orsaker till sjukdom och förebyggandet av dem. Brown m.fl. (enligt Airila, 2015, s. 25) är inne på samma spår och definierar hälsa som frånvaro av psykisk funktionsnedsättning, fysiskt funktionshinder och smärta.

Airila förknippar hälsoinriktat arbetsrelaterat välbefinnande med arbetsförmåga, självbedömd hälsa och muskuloskeletal smärta. Arbetsförmåga definieras av Ilmarinen m.fl. (enligt Airila, 2015, s. 25-28) som ett förhållande mellan arbetstagarens förmåga att utföra sitt arbete samt hennes mentala resurser och hälsa relaterat till arbetets krav. Obalans mellan kraven och individens resurser kan leda till försämrad arbetsförmåga. Självbedömd hälsa innebär en persons bedömning av hennes egna hälsotillstånd och är en viktig del vid undersökning av välbefinnande i arbetet. Självbedömd hälsa är viktigt att beakta inom arbetslivet eftersom det kan påverka arbetstagarens livskvalitet och arbetsmotivation. Muskuloskeletal smärta angår också hälsan och innebär exempelvis smärtor i ryggen, nacken eller axlarna. Psykosociala faktorer, för höga krav och lågt socialt stöd kan leda till muskuloskeletal problem. Smärtsymtomen kan orsaka sjukfrånvaro eller till och med funktionsnedsättning.

Den kognitiva dimensionen av arbetsrelaterat välbefinnande består exempelvis av livstillfredsställelse. Det är en aspekt för positivt subjektivt välbefinnande och åtskiljs från affektiva faktorer eftersom livstillfredsställelse återspeglar ett långsiktigt perspektiv, medan emotionella tillstånd är mer kortvariga. Personlighetsdrag, levnadsförhållanden, kultur och psykologiska processer påverkar individens livstillfredsställelse. (Airila, 2015, s. 29.)

I en undersökning (van Horn, Taris, Schaufeli & Schreurs, 2004, s. 372.) användes Ryff och Keyes teori om psykologiskt välbefinnande och Warrs modell för välbefinnande. Undersökningen gjordes för att få en bättre inblick i vad arbetsrelaterat välbefinnande är. Ett förslag är att välbefinnande i arbetet delas in i fem olika dimensioner: affektiv, professionell, social, kognitiv och psykosomatisk dimension. Den professionella, sociala och affektiva dimensionen utgör kärnan i välbefinnande i arbetet, medan den psykosomatiska och kognitiva dimensionen har mindre betydelse.

3.2 Vitaminmodellen

Peter Warr har grundat vitaminmodellen (enligt Kinnunen, Feldt, Mauno, 2008, s. 24-25) och modellen definierar förhållanden mellan välbefinnande och olika drag i arbetet. Warr använder vitaminer som exempel, eftersom Warr anser att vitaminer ger till en början positiva hälsoeffekter, men efter ett tag kan vitaminintagningens effekt vara obetydlig eller till och med ha negativa följder. Warr menar att detta kan relateras till olika egenskaper i arbetet. I överensstämmelse med vitaminmodellen, finns det två typer av särdrag i arbetet: ”konstant effekt” (*contant effect*) och ”ökning-minskning” (*additional decrement*). Med det första menas att arbetet har en oföränderlig effekt, vilket betyder att en egenskap har en maximal punkt med positiv inverkan på välbefinnandet, och därefter kan välbefinnandet inte öka. Den andra typen följer samma mönster, men skiljer sig från den första typen med att när den maximala graden av välbefinnandet av egenskapen har uppnåtts, har det negativa följder efteråt.

Warr (enligt Kinnunen m.fl., 2008, s. 25) delar in arbetet i tio olika egenskaper, vilka är väsentliga för välbefinnandet. Sex av dessa har efter den maximala punkten en negativ följd för välbefinnandet, och dessa egenskaper är arbetets självständighet, krav, det sociala stödet, arbetsuppgifternas mångsidighet, feedback på arbetet och användning av sina egna färdigheter. De fyra särdragen som inte höjer eller minskar välbefinnandet efter en viss nivå är säkerhet, uppskattning, lön och stöd av ledaren.

Warrs vitaminmodell användes i en undersökning (de Jonge & Schaufeli, 1998, s. 403). Dessutom användes också av Warrs modell om affektiva välbefinnandet i undersökningen, och resultaten bevisar modellens giltighet. Lika med bekräftar resultaten också vitaminmodellens trovärdighet. Olika aspekter av välbefinnande är förknippade med olika egenskaper i arbetet, exempelvis är krav i arbetet mer benäget att hamna på ”nedstämd-entusiastisk” – axeln än på de två andra axlarna. Detta betyder att krav är en stressfaktor och har en större effekt på arbetstagarnas humör än på nivån av tillfredsställelse eller ångest.

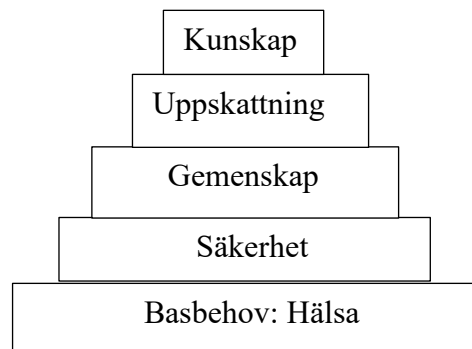
3.3 Välbefinnandets fem trappsteg

Päivi Rauramo delar in välbefinnande i arbetet i fem trappsteg. Hennes modell baserar sig på Maslows behovshierarki, vilket innefattar fem olika grundbehov. Dessa grundbehov är fysiologiska behov, säkerhet, gemenskap, uppskattning och självförverkligande. Denna modell konstrueras också som en trappa (figur 2). Därmed handlar Rauramos modell om de grundläggande mänskliga behovens förhållande till arbete och behovens inverkan på motivationen. Då ett behov blir relativt bra tillfredsställt, blir behovet på nästa nivå den dominerande faktorn. Behov som är mindre viktiga glöms bort eller minimeras. Det pågående behovet dominerar det mänskliga beteendet, eftersom de behov som redan är uppfyllda inte är aktiva motivationsfaktorer. Syftet med utvecklandet av modellen har varit att hitta centrala faktorer som ligger som grund för välbefinnandet i arbetet och handlingssätt för att stöda utvecklingsarbetet. (Rauramo, 2012, s. 13.)

Längst ner i trappan finns begreppet ”hälsa”. Nästa steg är ”säkerhet” och tredje steget bär på ordet ”gemenskap”. Fjärde steget innebär ”uppskattning” och högst upp finns begreppet ”kunskap”. De fysiologiska basbehoven, exempelvis näring, motion och förebyggande av sjukdomar är grundstenar i trappsteget längst ner. Dessa behov i arbetet kan uppfyllas genom att individen själv tar hand om sina levnadsvanor och organisationen ordnar arbetshälsovård, erbjuder arbetsbespisning och håller arbetsbelastningen inom rimliga mängder. Säkerhet i arbetet innebär en trygg och ergonomisk arbetsmiljö, trygga förhållningsätt, rättvis och jämlik arbetsgemenskap och att anställningen är stabil. Tredje trappan med ”gemenskap” betyder att organisationen tar hand om arbetsplatsens personal och samhörighet. Förtroende och öppenhet är viktiga aspekter för att upprätthålla gemenskapen och att ledarskapet fungerar. Av individerna förväntas flexibilitet, positiv attityd till utveckling och acceptans av olikheter. (Rauramo, 2012, s. 14-15.)

Uppskattning främjar välbefinnandet i arbetet men också produktiviteten. Feedback för arbetet, värderingar, ett rättvist lönesystem och belöning och utvecklingssamtal är faktorer som bidrar till att arbetstagare kan känna sig uppskattade. Högst upp på trappan finns ”kunskap” och behovet att förverkliga sig själv. Individen har kontroll över sitt eget arbete och upprätthåller sitt kunnande. Organisation eller arbetsgivaren ser till att arbetet är meningsfullt och det finns möjlighet till att använda sin kreativitet

och att ha sina egna friheter. Arbetet skall ge en möjlighet till att utvecklas och att kunna utnyttja resurserna fullt ut. (Rauramo, 2012, s. 14-15.)



Figur 2. De fem trappstegen i välbefinnande i arbetet. Rauramo, 2012.

3.4 JD-R-modellen

Job Demands-Resources Theory, JD-R teorin av Bakker och Demerouti (2014, s. 9) är en modell för välbefinnande på arbetsplatsen. Teorin går ut på att alla arbetsmiljöer eller arbetsegenskaper kan utformas med hjälp av två kategorier: arbetskrav och arbetsresurser. Krav relaterat till arbete innebär fysiska, psykiska, sociala eller organisatoriska aspekter av arbetet som kräver långvarig ansträngning och kan bekosta individen fysiskt och psykologiskt. Krav behöver inte vara en negativ sak, men ifall det blir hinder eller för stor ansträngning för att uppfylla kraven, kan det påverka negativt. Med arbetsresurser avses fysiska, psykologiska, sociala eller organisatoriska perspektiv på arbetet som är användbara för att uppnå mål. Dessutom hjälper resurserna till att minska på arbetskraven och inspirerar till personlig tillväxt, inläring och utveckling. Resurserna hjälper till att hantera kraven på arbetet och olika yrkesgrupper kräver olika resurser. Exempelvis behöver en sjukskötare fysiska resurser, medan en ingenjör har mer nytta av kognitiva resurser.

Ett annat förslag till JD-R-modellen är att den innefattar två processer som är oberoende av varandra: den hälsoförsämrande processen och motivationsprocessen. Följder som hör till den hälsoförsämrande processen är utmattning, psykosomatiska besvär och repetitiva stamskador, och dessa följder orsakas mest av för höga arbetskrav. Att uppfylla kraven på arbetet kräver ansträngning och energi av arbetstagaren, vilket kan leda till negativa resultat. Arbetsresurserna däremot är de viktigaste faktorerna för arbetsnöjdhet, engagemang och motivation. Resurserna

uppfyller grundläggande psykologiska behov såsom samhörighet, självständighet och kompetens. (Bakker & Demerouti, 2014, s. 9-10.)

Det tredje förslaget till JD-R-modellen är att även om krav och resurser fungerar i olika processer, har de också gemensamma effekter. Resurser och krav i arbetet är i växelverkan med varandra för att uttrycka välbefinnande på arbetet och interaktionen delas in i två grupper. Den första interaktionen innebär att resurserna dämpar belastningen som orsakas av krav. Sådana resurser kan till exempel vara socialt stöd, självständighet och utvecklingsmöjligheter. De dagliga kraven på arbetet blir lättare att utföra ifall det finns tillgång till tillräckligt mycket resurser. Den andra interaktionen mellan resurser och krav går ut på att krav förstärker effekten på resurserna ”motivation” och ”engagemang”. Med andra ord framhävs resurserna vid höga arbetskrav och då blir resurserna värdefulla och främjar engagemanget i arbetet. (Bakker & Demerouti, 2014, s. 10-11.)

3.5 Skyddsfaktorer för välbefinnandet i arbetet

Den fysiska aspekten i välbefinnande i arbetet är det som syns mest utåt och är lättast att observera. Fysiskt välbefinnande innebär ergonomiska faktorer och fysisk belastning. Fysiska arbetsförhållanden handlar om arbetsplatsens renlighet, temperatur, arbetsredskap och oväsen. Den fysiska belastningen varierar mycket beroende på arbetets karaktär. Industriarbetare kan få problem för att någon kroppsdel utsätts för rutinmässig ansträngning, medan kontorsarbetare kan bli utsatta för belastning som medföljer sittarbete. För att förebygga fysisk belastning är det nödvändigt att undvika enformigt arbete och utöva motion, speciellt med tanke på sittarbete. (Virolainen, 2012, s. 17.)

Ergonomi kan delas in i fysisk, kognitiv och organisatorisk ergonomi. Den fysiska ergonomin innebär människans anatomiska, fysiologiska och biomekaniska funktioner. För att förbättra den fysiska ergonomin i arbetet är det viktigt att tänka bland annat på arbetsställningar, säkerhet, riskfaktorer och rörelseorganens sjukdomar. Kognitiva ergonomin beskådar psykiska funktioner, så som minnet, beslutsfattande, stress, psykisk belastning och datoranvändning. Organisatorisk ergonomi handlar om olika sociotekniska system, exempelvis handlingssätt, organisationsscheman, samarbete, arbetstider, teamarbete och ledarskap. Tillgänglighet på arbetsplatsen är

också ett delområde inom ergonomin, vilket innebär att det är lätt att röra sig på den fysiska arbetsplatsen och att arbetsredskapen är lättanvända. (Virolainen, 2012, s. 28-29.)

Psykiskt välbefinnande i arbetet innehåller aspekter av arbetsrelaterad stress, belastning och atmosfären på arbetsplatsen. Då de fysiska faktorerna är i skick, framhävs det psykiska välbefinnandets betydelse. Den faktorn som orsakar mest psykisk illamående i arbetet är brådska, men det finns också olika sätt att främja psykiska välbefinnandet. Personalen skall få stöd och arbetsuppgifterna skall delas upp jämnt mellan arbetstagarna och det är också viktigt att det finns en balans mellan arbete, fritid och avslappning. Andliga välbefinnandet förknippas ofta med det psykiska välbefinnandet och den andliga aspekten innebär exempelvis hur kollegor behandlar varandra och arbetstagarnas sätt att bemöta kunder. Dessutom kan andlighet betyda att arbetet är betydelsefullt, underhållande och att arbetstagaren har möjlighet till självförverkligande och personlig tillväxt. Känslan av harmoni inom organisationen och samma värderingar inom arbetsgemenskapen är en synpunkt inom andligt välbefinnande. (Virolainen, 2012, s. 18, 26-27.)

Känslor är en väsentlig del för människans välbefinnande i arbetet, eftersom människan är en emotionell varelse och därmed är det naturligt att kunna uttrycka sina känslor. Nedtoning av sina känslor och åsikter på arbetet kan orsaka illamående och ångest och därför är det viktigt att ha möjlighet till att uttrycka sig själv. Exempelvis svartsjuka och bitterhet är typiska känslor bland arbetstagare och det kan uppenbara sig som nedvärdering av andras idéer och undvikande beteende. Detta påverkar hela arbetsgemenskapen negativt och därmed är det viktigt att reda ut möjliga konflikter mellan arbetstagarna. (Virolainen, 2012, s. 19, 21-22.)

Warr delar in särdrag i arbetet som påverkar det arbetsrelaterade välbefinnandet i nio olika grupper. Möjlighet till personlig kontroll är en viktig aspekt för välbefinnandet och det innebär autonomi, möjlighet till att påverka och att ledarskapet inte är för disciplinärt och att ledaren tar hänsyn till anställda. Möjlighet till att använda sina färdigheter är också viktigt, vilket går ut på att man har de nödvändiga färdigheterna som krävs och att man utnyttjar sina kompetenser i arbetet. (Warr, 1996, s. 229.)

Mål som skapas av yttre faktorer är en kategori i Warrs (1996) indelning och det innefattar bland annat krav på arbetsuppgifter, belastning på arbetet, normgivande eller motstridiga krav, krav relaterat till resurser, rollansvar och rollkonflikter. En annan aspekt är variation i arbetet, vilket innebär variation i arbetets innehåll och variation i användningen av olika färdigheter. Bra kännedom om sin omgivning på arbetet betyder att arbetstagaren får respons för sitt arbete, för sitt beteende och blir informerad om framtiden. Dessutom skall arbetssäkerheten vara hög och rollerna skall vara tydliga på arbetsplatsen.

Arbete förknippas oftast med pengar och därmed är möjlighet till att förtjäna pengar en betydande faktor, vilket inkluderar utöver nivån av inkomst och lönesumma också ekonomiska resurser på arbetsplatsen. Den fysiska säkerheten på en arbetsplats innebär goda arbetsförhållanden, ergonomiskt lämplig utrustning, frånvaro av fara och buller samt att temperaturen är på en passlig nivå. Möjlighet till interpersonell kontakt är också viktigt och interpersonell kontakt består av kvaliteten och mängden av interaktion med andra, möjlighet till integritet och socialt stöd samt god kommunikation med andra. Värderingar av social status på arbetsplatsen är också en betydelsefull faktor, vilket går ut på att man kan lättare utvärdera olika status i samhället, har ett yrkesmässigt inflytande och kan utvärdera sina arbetsuppgifters betydelse. Dessutom innebär det att ha självrespekt och att arbetet är meningsfullt. (Warr, 1996, s. 230.)

Vissa faktorer är mer förutsägbara att påverka en viss form av välbefinnandet. Exempelvis en mycket hög nivå av krav på arbetet är mer associerat med ångest än med depression. Svaga möjligheter till personlig kontroll är däremot mera kopplat till depression än till ångest. På samma sätt kan individens omgivning utanför arbetet, till exempel familjelivet och fritidsaktiviteter, påverka välbefinnandet i arbetet. (Warr, 1996, s. 230.)

Arbetstagare med visstidsanställning har bättre självutvärderad hälsa och mindre psykisk nöd, än arbetstagare med permanent anställning. Förklaring till detta kan vara att arbetstagare med permanent anställning kan svara på en undersökning mer sanningsenligt, eftersom de har bättre anställningssäkerhet. Dessutom kan resultatet förklaras med att visstidsanställda har relativt bra möjligheter till att få fortsättning på arbetsavtalet, vilket ökar deras positiva inställning till deras hälsa. Ökningen av

visstidsanställda på en arbetsplats medför också att fastanställda belastas mer och får mer ansvar, vilket kan påverka dem negativt. Stöd av kollegor och måttlig anställningssäkerhet bidrar också till bättre hälsa, speciellt hos kvinnor. Stöd från medarbetare är viktigt för välbefinnandet. (Liukkonen m.fl., 2004, s. 2454-2455.)

Arbete kan orsaka psykisk ohälsa, men en hel del faktorer bidrar till att främja den mentala hälsan i arbetet. Skyddsfaktorerna för den mentala hälsan på arbetsplatsen kan delas in i fem olika kategorier. Dessa faktorer kan också ses som riskfaktorer, ifall de har motsatt funktion. Arbetsplatsens utformning är en del och omfattar nivån på krav och engagemang i arbetet, kontroll i arbetsmiljön, arbetets karaktär och möjligheter till olika resurser. Organisatoriska faktorer är exempelvis belöning och erkännande av arbetet, förändringar inom organisationen, rättvishet, en trygg miljö och en positiv atmosfär. Den tredje kategorin består av kvaliteten på mellanmänniska relationer, stöd från chefer och kollegor samt ledarskapets tillgänglighet och nytthet. (Harvey m.fl., 2014, s. 5-6.)

Konflikter hemma eller på arbetsplatsen är också en kategori för risk- och skyddsfaktorer för den psykiska hälsan i arbetet. Krav från hemmet och betydelsefulla livshändelser kan påverka arbetet. Den femte kategorin handlar om individuella biopsykosociala faktorer, vilket innebär individens personlighet, genetik, beteendemönster, hälsohistoria, livsstil och livshändelser. Alla dessa kategorier och faktorer är i växelverkan med varandra och psykisk hälsa på arbetet skall inte betraktas endast från en synvinkel, utom som en helhet. (Harvey m.fl., 2014, s. 6.)

3.6 Riskfaktorer för välbefinnandet i arbetet

Välbefinnande på arbetsplatsen påverkas av arbetsförhållanden, arbetets karaktär och arbetets organisering. Arbetet kan belastas av att arbetet är för monotont eller att arbetsmängden är överdrivet stor eller alltför liten. Belastningsfaktorer är också skiftesarbete och att arbetstagare har svaga möjligheter till att vara delaktiga. Motsats till dessa är resursfaktorer, exempelvis möjligheter till att utvecklas, att lära sig något nytt och att kunna påverka. Flexibla arbetstider och självständighet är också resursfaktorer. Arbetsrelaterade resursfaktorer ger energi och välbefinnandet ökar. Förutsättningen för välbefinnande i arbetet är att de grundläggande mänskliga behoven uppfylls. (Mäkinen, Heikkilä-Tammi, & Manka, 2015, s. 12.)

Förändringar på arbetsplatsen och inom organisationen kan medföra negativ belastning. Förändringar kan också medföra resurser som främjar välmående i arbetet. Exempelvis menar Nurmi m.fl. (enligt Mäkinieni m.fl., 2014, s. 14) att mobilt arbete, som innebär mycket flexibilitet av arbetstagaren, kan öka stressen men också öka välbefinnandet. Kommunikation och växelverkan med arbetsgemenskapen är mycket viktigt inom rörligt och föränderligt arbete. Tanskanen (enligt Mäkinieni m.fl., 2014, s. 14) anser att individer som arbetar som inhyrd personal har risk för försvagat välbefinnande. Inhyrd personal har större risk att ha bristande stöd från arbetsgemenskapen, lägre arbetstillfredsställelse, brist på feedback, sämre arbetssäkerhet, sämre ekonomisk ersättning och risk för att utöva arbete som inte kräver yrkesskicklighet. I Finland har inhyrd personal lägre lön och de är oftast inte i ledande positioner. Dessutom arbetar inhyrd personal ofta med deltidsarbete eftersom det inte finns heltidsarbete att erbjuda.

I en undersökning (Elst, Van den Broeck, De Cuyper, & De Witte, 2014, s. 687) studerades arbetssäkerhetens förhållande till välbefinnande. Osäkerhet i arbetet minskar välbefinnandet i form av känslomässig utmattning. Osäker arbetssituation kan medföra känsla av att inte ha kontroll över situationen. Ju mindre upplevd kontroll man har, desto lägre är välbefinnandet. Utmattning på känslomässig nivå kan leda till brist på energi, vilket försvagar möjligheterna till att ändra på sin arbetssituation.

Oksanen m.fl. (2008) har undersökt betydelsen av socialt kapital i arbetslivet för mental hälsa och depression. Resultaten visar att orättvist ledarskap kan medföra psykiska problem för arbetstagare, medan positiva förändringar i rättvist ledarskap kan främja den mentala hälsan. Psykosociala faktorer så som orättvist bemötande och dålig atmosfär på arbetsplatsen ökar risken för depression. Resultaten i undersökningen antyder att lågt socialt kapital kan försämra hälsan. Lågt socialt kapital kan medföra en ökad risk för att insjukna i depression eller att drabbas av sömnsvärigheter. Arbetsplatsens psykosociala egenskaper och socialt kapital påverkar arbetstagarnas subjektiva välbefinnande.

Arbetstagarnas välbefinnande är också en viktig faktor för organisationens funktion. Kunskapsutvecklingen och innovationen i organisationen kan försämrats, ifall personalens välbefinnande inte tas i beaktan. Därför är det viktigt att främja arbetstagarnas arbetsförmåga och välbefinnande, vilket kan leda till minskad

sjukfrånvaro. Jurvansuu m.fl. (enligt Hussi, 2003, s. 29) menar att organisatorisk prestanda och välbefinnande har ett orsakssamband med att organisationens framgång har en positiv inverkan på arbetstagarnas välbefinnande. Däremot påverkas personalens välbefinnande negativt, ifall organisationen gör dåliga resultat.

Arbetsrelaterad stress är en faktor som försämrar välbefinnandet på arbetet. Stress orsakar hälsoproblem och kan påverka arbetsprestandan, vilket kan leda till mindre effektivitet på organisatorisk nivå. Arbetstagarnas stress bidrar också till ekonomisk förlust för organisationen och samhället. (Kinnunen m.fl., 2008, s. 13.) Typiska symptom för stress är tillfällig minnesförlust, koncentrationssvårigheter, lättretlighet och nervositet. Dessutom kan humörsvängningar och försvagad initiativförmåga tyda på stress. (Virolainen, 2012, s. 35.)

Cooper m.fl. menar (enligt Kinnunen m.fl., 2008, s. 14) att stress kan tyda på stressfaktorer, stressreaktioner eller på obalansen som uppstår i växelverkan med individen och omgivningen. Stressfaktorer innebär händelser och situationer som är belastande för individen och reaktionerna på dessa faktorer är individuella. Stressreaktioner betyder fysiologiska eller psykologiska reaktioner som uppstår vid stress. Sonnentag och Frese (enligt Kinnunen, m.fl., 2008, s. 14) delar in arbetsrelaterade stressfaktorer enligt följande: fysiska arbetsförhållanden, arbetsuppgifternas krav, obetydliga roller, förhållanden med kollegor, kunder och chefer, arbetstider, karriärutveckling, olycksfall i arbetet och förändringar inom organisationen.

Skiftesarbete kan vara en belastningsfaktor inom arbetslivet. Dessutom har mängden av arbete av betydande roll, både överbelastning men också underbelastning kan bli en stressfaktor. Brist på socialt stöd och negativa relationer inom organisationen belastar arbetstagare, vilket påverkar välbefinnandet. Också livet utanför arbetsplatsen kan orsaka stress i arbetet; ansvar och rolltagande på fritiden kan belasta arbetstagaren, likaså förändringar inom familjen och i hemmet. Belastning och stress i arbetet kan ha fysiologiska följder så som högt blodtryck, högt kolesterolvärde och ökad puls. (Warr, 1996, s. 196-201.)

Arbetsrelaterad stress kan leda till utbrändhet, där arbetsrelaterade, men också individuella faktorer ligger som grund. Utbrändhet i arbetet kan uppenbara sig som utmattning och hänsynslöst beteende och det har långvarig påverkan på den mentala hälsan. Hakanen m.fl. (enligt Mäkinieni m.fl., 2014, s. 27) menar att individens personliga, socioekonomiska och arbetsrelaterade resurser kan vara skyddsfaktorer mot utbrändhet. Leiter m.fl. (enligt Mäkinieni m.fl., 2014, s. 27) anser att arbetsförhållanden, exempelvis monotont arbete, dåligt informationsflöde och arbetets oförutsägbarhet är faktorer som ökar sannolikheten för utbrändhet i arbetet. Virolainen (2012) menar att riskfaktorer för utbrändhet i arbetet är exempelvis för höga krav i förhållande till resurser, brist på kontroll och konflikter inom arbetsgruppen. Dessutom kan orättvis behandling, arbetssätt som strider mot de egna värderingarna och ens egna etiska förhållningssätt, leda till utbrändhet.

Maslach m.fl. (enligt Warr, 1996, s. 202, 203) anser att utbrändhet består av tre delar: identitetsförvirring i arbetssammanhang, emotionell utmattning och känsla av låg personlig prestation i arbetet. Identitetsförvirring eller depersonalisation kan framstå exempelvis genom att patienter eller klienter behandlas som objekt och inte som människor. Detta kan vara en följd av emotionell utmattning, vilket omfattar för lite energi och brist på resurser för att emotionellt kunna hantera olika situationer. Låg prestation på arbetet betyder negativ utvärdering av sin prestationsförmåga och sitt beteende. Låg prestation innebär också känsla av inkompetens för att utföra sitt arbete och för att uppnå sina personliga mål.

4 Sociala relationer och välbefinnande i arbetslivet

Sociala relationer som begrepp är mer begränsad än social interaktion. Interaktion är mer som en process som pågår under en tid och sedan försvinner och omfattar alla sociala handlingar. Sociala relationer däremot finns även då människor inte är i interaktion med varandra. En del interaktioner leder till sociala relationer och har meningsfull betydelse som påverkas av att hur ofta personerna är i interaktion, hur de värderar varandra och hurdan syfte relationen har. En och samma situation tolkas på olika sätt av dem som integrerar och en individ är alltid en del av en omfattande gemenskap. Individen påverkas av andra men samtidigt påverkar också hon själv sammanhanget. Människor anpassar sitt handlande till varandra och då uppstår grupper. (Härenstam & Bejerot, 2010, s. 10).

Simmel (enligt Härenstam & Bejerot, 2010, s. 7, 11) anser att syftet med sociala relationer kan delas in i fyra kategorier, vilka är konflikt, makt, utbyte och socialitet. Med utbyte menas att man socialiserar sig för att få betalt arbete och därför måste man utföra sociala handlingar med andra människor. Makt är en form av social relation och människor framhäver en maktposition i relation till andra. Utan relationer finns det inte heller konflikter och konflikter uppstår då olika intressen möts. Socialitet innebär människans behov av att vara medlem i en grupp och i en gemenskap. Genom sociala relationer kan man förstå och hantera sin omgivning. Relationer är en utgångspunkt för identitetsutvecklingen och arbetets mening. Via kontakt med andra människor uppstår känslor av uppskattning och bekräftelse. Sociala relationer främjar också hälsan och påverkar individens stresshantering och fysiska funktioner, exempelvis motstånd för infektioner. Tillit skapas genom sociala relationer, vilket bidrar till att kunna uppnå gemensamma mål i arbetet.

Psykiskt välbefinnande i arbetet är starkt kopplat till sociala relationer. Sociala stödet av arbetskamrater eller förmän är en viktig resurs för stresshantering inom arbetslivet. Fungerande relationer på arbetsplatsen har också en central roll för att arbetet i organisationen skall framskrida. Dåliga relationer kan medföra ångest och illamående för alla parter inom organisationer. (Leskinen, 1987, s. 115.) Behoven av socialitet, anknytning och uppskattning är mänskliga grundbehov och det skall finnas möjlighet att uppfylla dessa behov också i arbetsgemenskapen. De flesta vill tillhöra

arbetsgemenskapen, bli accepterade och ha känslan av trygghet och respekt både som individer och som arbetstagare. (Vartia, 1994, s. 196.)

Långvarig stress är en följd av problem inom sociala relationer och dåligt ledarskap och stress kan orsaka försämrat immunförsvar och stressjukdomar. Långvarig stress påverkar människans hormonfunktion, hjärt- och kärlsystem, ämnesomsättning, autonomiska nervsystem, immunsystem och muskelverksamhet. Risken för infektioner, mental ohälsa, sjukdomar i stöd- och rörelseorganen och psykosociala hälsorisker ökar vid långvarig stress. Dessutom kan levnadsvanorna försämrats på grund av att man söker efter lättnad till stress, exempelvis genom ökad alkoholkonsumtion eller tobaksrökning. Psykologiska förklaringar för samband mellan sociala relationer och hälsa är att rättvis behandling är viktigt för människor eftersom det visar att de får uppskattning av gruppen. Rättvisa fastställer sociala regler och interaktion, vilka påverkar människans identitet, självförtroende, arbete och hur man identifierar och förbinder sig till gruppen. (Kivimäki, Elovainio, Vahtera, & Virtanen, 2002, s. 51.)

Sociala relationerna i arbetslivet har förändrats under tiden och en anledning är informationstekniken. I dagens läge kan man arbeta tillsammans även om man inte är på samma plats. En annan faktor som har bidragit till ändrade sociala relationer i arbetslivet är kopplat till individens anknytning till arbetslivet. Det är vanligt att människor inte har långvariga och starka relationer med samma människor på en arbetsplats numera och det finns många olika anställningsformer. Omstruktureringar är vanliga likaså ägarbyten, bemanningsföretagen växer och arbetsplatsernas arbetsgemenskaper blir kortvarigare och ytligare. (Härenstam & Bejerot, 2010, s. 8-9.) Ett av de grundläggande kraven för en fungerande organisation är att relationer mellan människorna är neutrala och sakliga. Det är ändå vanligt att emotionella spänningar uppstår mellan arbetstagare, både positiva och negativa. Personer som kommer bra överens utvecklar ofta vänskapsrelationer och träffas också på fritiden, vilket kan medföra att andra kan bli utanför och också gå miste om ärenden som berör arbetet. (Leskinen, 1987, s. 116.)

Organisatoriska faktorer påverkar människors relationer. Arbetsuppgifterna inom organisationen avgör hurdana människor som arbetar där. Arbetsuppgifterna kan påverka relationerna, en del uppgifter kräver samarbete och interaktion med andra dagligen, medan en del uppgifter kan medföra ensamhet och isolering från andra människor. Stämningen och relationerna mellan människorna är olika inom olika branscher och relationerna påverkas av faktorer såsom utbildningsnivå och arbetets uppbyggnad. Dessutom spelar organisationens storlek en roll. I en stor organisation kan människorna förbli främmande för varandra och den hierarkiska uppdelningen kan framhäva statuskillnader och klassa människor i olika grupper. En ångestfylld atmosfär kan vara följden av hierarki, av för stor enhet och av oklara ansvarsförhållanden. Problem mellan relationerna på en arbetsplats orsakas ofta av störningar i verksamheten. Konflikter kan uppstå på grund av oklar arbetsfördelning och dålig informationsflöde medför meningsskiljaktigheter och misstänksamhet. Ifall arbetsuppgifterna och arbetsmetoderna är dåligt planerade, kan arbetstagarna bli frustrerade och påfrestning orsakar stressreaktioner, vilket uppenbarar sig som relationsproblem. (Leskinen, 1987, s. 117.)

En persons välmående, eller ohälsa, på arbetsplatsen kan påverka kollegor, kunder och personens privata liv. Positiva kundkontakter kan främja välbefinnande och lika så kan negativa sociala kontakter försämra välbefinnandet. Lahelma m.fl. (enligt Mäkinieni m.fl., 2014, s. 20) anser att arbetstagare med lågt socialt kapital har större risk för att insjukna i depression och för användning av depressionsmediciner. Dessutom är sociala problemfaktorer så som mobbning och våld på arbetet risker för välbefinnandet och kundernas problem kan återspeglas till arbetstagare. Hinkka m.fl. (enligt Mäkinieni m.fl., 2014, s. 20) anser att uppskattning och en god atmosfär på arbetet minskar på risken för sjukledighet.

4.1 Socialt stöd och uppskattning

Socialt stöd är viktigt för hälsan och brist på socialt stöd kan orsaka psykisk och fysisk ohälsa. Strukturellt innebär socialt stöd de sociala nätverk personen ingår i. Ifall personen upplever att hon trivs i sina nätverk, får hon känslan av samhörighet och att hon är behövd och en del av något större. Samhörighet åstadkommer social integration, vilket ökar känslan av kontroll, vilket i sin tur bidrar till bättre självkänsla. Det sociala

stödet funktion uppstår ur sociala stödet struktur och när människor möts och integrerar, uppstår en dynamik. Processen som sker mellan människorna är både givande och tagande. Sociala stödet funktion innebär stöd, hjälp och bekräftelse som personen upplever sig få av sitt nätverk. (Härenstam & Bejerot, 2010, s. 45.)

Relationerna på arbetsplatsen har en central roll vid hantering av stress som orsakas av arbetet. Paukkunen m.fl. (enligt Leskinen, 1987, s. 118-119) menar att det finns olika typer av socialt stöd: emotionellt eller kognitivt. Socialt stöd bidrar till att förstärka självförtroendet och kännedom om att det finns hjälp att få bidrar till känsla av kontroll. Socialt stöd kan delas in i fyra kategorier: emotionellt stöd, förmedling av uppskattning, informativt stöd och indirekt stöd. Emotionellt stöd innebär att uttrycka acceptans, att lyssna, att vara närvarande och att ta hänsyn till andra. Lojalitet och tillit är också former av emotionellt socialt stöd. Emotionellt stöd behöver inte vara verbalt, utan det kan också uttryckas genom gester och kroppsspråk. Förmedling av uppskattning innebär att ge återkoppling för arbetsprestationen. Självförtroendet stärks av positiv respons och saklig kritik av andra uppmuntrar till att prestera ännu bättre och samtidigt upprätthålls verklighetsuppfattningen.

Den mest använda formen av socialt stöd inom arbetslivet är informativt, vilket betyder att ge råd och information och att utbyta idéer sinsemellan. Att ge information är också nödvändigt för arbetsprestationen. Det är viktigt att lyfta fram problem i arbetet och i arbetsmiljön och tillsammans komma fram till lösningar. Diskussionerna fungerar som socialt stöd även om syftet är att konkret ta beslut som berör arbetet. Indirekt stöd kan innebära exempelvis att ta hand om personalens behov, att anskaffa arbetsverktyg, att utveckla arbetsmiljön, att trygga yrkesutvecklingen och att planera karriären. (Leskinen, 1987, s. 119.)

House menar att sociala stödet delas in i fyra grupper. En form av socialt stöd är psykiskt stöd, vilket innefattar tillit, uppskattning, omsorg och att kunna lyssna. Respons, förstärkning och social jämlikhet hör till bedömningsstödet. Kunskapsstöd innebär rådgivning, kunskap, förslag och anvisningar. Den fjärde gruppen handlar om annan hjälp, exempelvis ekonomiskt stöd. (House, 1981, s. 24-26.)

Resultaten i undersökningen (de Jonge & Schaufeli, 1998, s. 403) tyder på att socialt stöd på arbetsplatsen är starkare förknippat med "missnöjd-nöjd" – axeln på Warrs modell om affektivt välbefinnande (se kap. 3.1), än med två andra axlarna, även om alla tre axlarna visade meningsfulla samband med socialt stöd. Socialt stöd uppfyller ett mänskligt behov av samarbete och grupptillhörighet, vilka främjar känslan av tillfredsställelse. Stöd på arbetsplatsen kan också bidra till att minska effekterna av arbetskraven och sänka nivåerna av ångest och emotionell utmattning.

4.2 Öppenhet, tillit och gemenskap

Öppenhet inom arbetslivet innebär öppen diskussion om arbetsrelaterade saker. Alla har rätt att få information angående arbetet men också skyldighet att meddela om problem gällande arbetet. Öppenhet på en arbetsplats betyder inte att energin skall gå åt till att reda ut privatlivets problem på arbetstid. Privatlivets problem skall behandlas då de börjar påverka arbetet, exempelvis nedsatt arbetsförmåga eller svår livssituation. Arbetscentrerad öppen kommunikation utesluter dock inte att dela med sig av sitt privatliv, men det skall ske självmant och med tillit. Typiskt för en ohälsosam arbetsgemenskap är skvaller och spekulering kring andras privata problem. Detta kan leda till gemenskapens förtroende och respekt blir allt sämre. Öppen kommunikation innebär också att diskutera om problemen med personerna som berörs av saken och inte bakom ryggen, eftersom det leder inte till några förändringar. Dessutom skall kommunikationen vara konstruktiv och alla skall få möjlighet till att få sin åsikt hörd. (Järvinen, 2008, s. 94-99.)

Öppen interaktion är grunden för en fungerande arbetsgemenskap och välbefinnande i arbetet. Öppen kommunikation förutsätter att alla i personalen deltar, alla ger och alla får. Varje anställd borde lita på att deras åsikt spelar roll och därför lyfta fram åsikterna till allas kännedom. Att tåga innebär också att ta ställning till något. Öppen interaktion medför acceptans av olikheter och meningsskiljaktigheter samt respekt och uppskattning av andra. Finkänslighet har också en central roll inom öppen kommunikation. Att bli hörd är viktigt och det kräver öppenhet av andra, vilket är en förutsättning för att kunna förstå den andres synpunkter. (Kaivola, 2003, s. 145-146.)

Ömsesidig tillit är också en grundläggande egenskap för bra relationer i en organisation. Hög tillit i en organisation gör det möjligt att uttrycka och bearbeta negativa känslor. Tillit bidrar till att kunna diskutera meningsskiljaktigheter och att inte förtränga konflikter. Ifall det finns ett öppet informationsflöde kan uppkomsten av svåra problem förebyggas och organisationen hålls frisk. (Leskinen, 1987, s. 118.)

Ifall förtroendet inom organisationen är bristfällig, skapas spänning och misstro inom arbetsgemenskapen. Kommunikationen mellan olika aktörer förblir begränsad, maktförhållanden framhävs och ifall det sker misstag är det vanligare att få reda på syndabocken än att resa ut problemet. Att bygga upp förtroendet tar tid men den kan falla sönder på en kort stund. Basen för tillit är ärlighet och genuinitet och förtroende uppstår då människornas handlingar och ord stämmer överens. (Kaivola & Launila, 2007, s. 98-99.)

Känslan av gemenskap har en central roll inom bra människorelationer. Ifall parterna har ingenting gemensamt, kan det inte uppstå en känsla av gemenskap. Gemensamma mål i arbetet knyter människor till varandra, med förutsättning att målen är tillräckligt klara för alla och att alla har en likadan uppfattning om vad samarbete är. En viktig faktor för en fungerande relation är jämlikhet. Däremot har förmän makten att leda och kontrollera sina arbetstagare, vilket kan användas fel. Ledarskap innebär organisatorisk arbetsfördelning och inte maktförhållande, och för att få en fungerande organisation skall alla arbetsroller ha gemensamma regler som baserar sig på jämlikhet. (Leskinen, 1987, s. 116.)

Socialt välbefinnande i arbetet innefattar möjligheten till social interaktion med andra inom arbetsgemenskapen. Detta innebär att relationerna fungerar mellan alla, det är lätt att ta kontakt med sina kollegor och att alla har möjlighet till att diskutera frågor som angår arbetet. Till det sociala välbefinnandet hör också att känna sina kollegor på en personlig nivå, vilket stärker känslan av gemenskap. Gemensamma pauser är bra tillfällen till att lära känna sina arbetskamrater och förtroliga sociala relationer bygger upp en positiv stämning på arbetsplatsen. (Virolainen, 2012, s. 24.)

Problem och konflikter mellan människor på arbetsplatsen orsakas ofta av organisatoriska faktorer och för att kunna lösa problemen måste organisationen betraktas som en helhet. För att kunna förbättra samarbetet på arbetsplatsen måste det

redas ut vilka faktorer som orsakar att människor blir arga, missnöjda och svartsjuka. Utvecklandet av stämningen på arbetsplatsen utgår på att utveckla och undersöka organisationens verksamhet, ledarskap och växelverkan mellan människorna. Samarbete kan läras genom kognitiv inläring, vilket innebär att forma en helhet av arbetsprocessen, ha kunskap om hur organisationen fungerar och om hur organisationen och arbetet kan utvecklas. Dessutom handlar det om att ha kunskap om välbefinnande i arbetet och förutsättningarna för produktivt arbete. Emotionell inläring är också ett sätt att utveckla samarbetet, vilket innebär att förstärka självförtroendet, självkännedom och att ha bättre kontroll och medvetenhet om sina egna känslotillstånd. Att lära sig sociala färdigheter betyder att utveckla färdigheten att lyssna och uttrycka sig själv, leva sig in i andras situation och få kännedom om följderna av sitt eget beteende mot andra. Inläringen sker på basis av återkoppling från omgivningen och självakttagelse. Kommunikation är grunden för människorelationer och därför är det också viktigt att utveckla kommunikationen mellan människorna för att förbättra samarbetet. Med hjälp av att analysera och utveckla kommunikationen kan arbetsgemenskapens och individernas samarbetsförmågor förbättras. (Leskinen, 1987, s. 122-123.)

Alla inom arbetsgemenskapen har ansvar för atmosfären i organisationen. En arbetstagare borde ha resurser till att ta hänsyn till sina kollegor också. Attityd är en faktor alla kan påverka atmosfären med, eftersom andra kan förnimma ens känslolägen och reagerar på en på basen av dem. Känslor har också en tendens att smitta till andra. Dessutom kan man inte förvänta sig öppenhet av andra ifall man inte själv uttrycker sina åsikter öppet. Positiv gemenskap medför samhörighet och trygghet för gruppmedlemmarna. En fungerande gemenskap består av en god atmosfär, vilket syns genom ömsesidig tillit och stöd, hjälpsamhet, laganda, öppenhet, flexibilitet och hänsyn till andra. Positiv gemenskap främjar personalens välbefinnande och hälsa och det blir lättare för arbetsgemenskapen att klara av förändringar och kriser. (Kaivola, 2003, s. 37, 161.)

Gemenskap skapas av bra ledarskap, men alla i arbetsgemenskapen kan med sitt eget beteende bidra till arbetsplatsens atmosfär. Kännetecken för en fungerande arbetsgemenskap är gemensamma värderingar, öppenhet, att aktivt arbeta för det gemensamma bästa och gemensamma idémöten. Gemenskap har positiv inverkan på

humöret och ger resurser till stresshantering. Tilliten ökar i en kompakt arbetsgemenskap och energi går inte åt till att hemlighålla information eller att prata bakom ryggen. (Manka, 2015, s. 144-145.)

4.3 Diskriminering och ojämlikt bemötande

Till sociala belastningsfaktorer i arbetslivet hör diskriminering och ojämlik behandling. Även om diskriminering eller ojämlik behandling skulle beröra bara ett fåtal av personalen, är det ändå betydelsefulla faktorer för hela gemenskapens välbefinnande. (Arbets- och näringsministeriet, 2017, s. 73.) Jämlikhet eller brist på jämlikhet uppenbarar sig mellan olika kön, mellan olika åldersklasser och olika människor. Jämlikhet kan också ses mellan människor som har olika utbildningsnivåer, olika status och mellan olika avdelningar på en arbetsplats. Jämlikhet betyder att alla behandlas rättvist. Däremot betyder jämlikhet inte att alla borde vara likadana, utan att alla har lika möjligheter oberoende kön, ålder, bakgrund eller status. (Ojala, 2000, s. 5.)

Diskriminering på arbetsplatsen kan uppenbara sig som trakasserier, uppmaningar till att diskriminera eller vägran att göra rättvisa anpassningar. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Det är förbjudet att diskriminera och förbjudna diskrimineringsskäl är exempelvis bakgrund, ålder, språk, religion, medborgarskap, politisk och facklig verksamhet, familjerelationer, sexuell läggning, hälsotillstånd eller funktionsnedsättning. (Arbetarskyddsförvaltningen, 2018.)

Socioekonomisk status och kön kan vara riskfaktorer för ojämlikt bemötande och diskriminering inom arbetslivet. Virmasalo m.fl. (enligt Mäkinieni m.fl., 2014, s. 19) påpekar att män har mer möjligheter till att påverka, utvecklas och vidareutbilda sig inom arbetslivet. Detsamma gäller dem som har hög utbildningsnivå. Autio m.fl. anser att (enligt Mäkinieni m.fl., 2014, s. 19) kvinnor utsätts mest för ojämlik behandling, vilket kan exempelvis vara sexuella trakasserier och mobbning. Ett problem inom arbetslivet är också att arbetsuppgifterna kategoriseras enligt kön och arbetet värderas på olika sätt, vilket kan påverka lönen. Dessutom kan olika könsbestämda livshändelser ha en inverkan på välbefinnandet, exempelvis graviditetstiden och klimakteriet.

Acceptans av olikheter på en arbetsplats kan vara en utmaning, eftersom olikhet medför känslor så som misstänksamhet, rädsla och osäkerhet. Däremot skapar likhet känslor av trygghet, förtrogenhet och enkelhet. Acceptans av olikheter är kopplat till människovärde och jämlikhet. Ifall olikheter ses som en positiv egenskap på en arbetsplats blir det till en resurs och gemensam rikedom. Dessutom förbättras produktiviteten inom arbetet när det finns personer i arbetsgruppen som kan se saker ut olika synvinklar. Olikheter bland människor medför motsägande tankar och ifrågasättande, vilka bidrar till hälsosam kritisk inställning, energi och kreativitet. (Kaivola & Launila, 2007, s. 99-100.)

4.4 Våld och mobbning

Mobbning på arbetsplatsen innebär konkreta handlingar och beteenden som åstadkommer stress, känsla av förnedring och känsla av obehag för den som blir mobbad. Handlingarna och det olämpliga beteendet upprepas systematiskt och pågår under en längre tid. Vanligtvis blir situationen värre med tiden och den som blir utsatt hamnar i underläge och då kan det vara svårt att försvara sig. Handlingarna kan delas in i aktiva och passiva handlingar. Aktiva handlingar innebär regelbunden kritik, förolämpande kommentarer och psykiska eller fysiska övergrepp. Passiva handlingar däremot kan handla om utfrysning, social isolering och utstötning. (Blomberg, 2016, s. 26-27.)

Fysiskt våld används ofta för att skrämma och hota, exempelvis att den mobbade tvingas till att utföra farliga arbetsuppgifter eller att arbetsredskapen vandaliseras, vilket kan utsätta en för fara. Fysiskt våld kan också uppenbara sig som att härma en persons fysiska egenskaper, till exempel talesätt, gångstil och gester. Sexuella trakasserier kan vara både fysiskt och verbalt stötande, som är icke-önskvärt och ensidigt. Kommentarer om utseendet, intima frågor, vulgära skämt och sexuellt laddade samtal är typiska sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier innebär också fysiskt närmande, beröringar och i värsta fall våldtäkt eller försök till våldtäkt. (Kaivola, 2003, s. 103-104.)

Verbal mobbning kan innebära förolämpningar, pikande och nedvärderande kommentarer, att prata illa bakom ryggen och att insinuera. Handlingar som tyder på mobbning är exempelvis att tiga, fly undan, att skratta, förnedring, martyrskap,

arrogans, att håna och uteslutning av information. Gester och ansiktsuttryck kan också vara del av mobbning: negativa uttryck och blickar eller att förhindra social interaktion. (Räty, 2013, s. 23.)

Negativa beteenden och handlingar kan dessutom delas in i två grupper: personorienterad och arbetsrelaterad mobbning. Den personorienterade mobbningen betyder att den mobbade blir utsatt för personliga förolämpningar, osmakliga skämt, skvaller, hot och ryktesspridning. Arbetsrelaterad mobbning kan innebära att mobbaren konstant letar efter fel i någons sätt att genomföra sitt arbete, tilldela betydelselösa arbetsuppgifter eller ta bort arbetsuppgifter, dränka någon i arbetsuppgifter eller ge tidsramar för arbetsuppgifter som är omöjliga att uppfylla. (Blomberg, 2016, s. 27.)

Psykiskt våld är en följd av arbetsgemenskapens kommunikationsproblem. Psykiskt våld på arbetet är mobbning ifall det är återkommande och fortsätter en längre tid. Ojämnt bemötande, nedtryckning och att ignorera någons behov och rättigheter inom arbetsgemenskapen är psykiskt våld. Social isolering är en typisk form av psykiskt våld och då utesluts personen från den sociala interaktionen inom arbetsgruppen och tillkallas inte på möten. Psykiskt våld kan vara osynligt och lågmält, men också ljudligt, vilket innebär utskällningar och kritik, hot om fysiskt våld eller ifrågasättande av personens mentala hälsa. Konsekvenser av psykiskt våld kan leda till psykiska och psykosomatiska symptom, exempelvis sömnproblem, koncentrationssvårigheter och depression. (Vartia, 1994, s. 199-200.)

4.5 Ledarskap

Ledaren i en grupp representerar en auktoritet, vilket kan aktivera tidigare erfarenheter av auktoritära personer i barndomen hos de anställda. Ledarskap är också en roll som ledaren måste förtjäna inom organisationen, exempelvis genom förtroende. Ifall ledaren sviker förtroendet, kan hela ledarskapet förstöras. En bra ledare är samtidigt en ledare och en medlem i gruppen och då ledaren är genuin och visar sin personlighet kan ett ömsesidigt förtroendeförhållande byggas upp med arbetstagarna. Ledaren skall ändå hålla ett visst avstånd från arbetsgruppen för att kunna hålla rollen som ledare. Ett tillräckligt avstånd visar rättvis och jämlik inställning till gruppmedlemmarna. Relationen mellan ledare och medarbetare kan vara psykologiskt knepig, eftersom man

som anställd överger en del av sin autonomi och sitt ansvar. Därför riktas det mycket förväntningar, önskemål och krav på en ledare, vilka kan inte alltid uppfyllas. Olika människor förväntar sig olika saker av ledaren, vilket medför att en ledare alltid kan få en hel del kritik. En ledare skall utveckla samspelet inom organisationen genom att aktivera öppen diskussion och att lyssna på andra. Ifall en ledare inte kan diskutera öppet om svåra saker, finns det risk att det börjar baktalas i arbetsgemenskapen. (Kaivola, 2003, s. 63-64, 66.)

Fungerande ledarskap främjar personalens stresshantering, arbetsprestationer och arbetstillfredsställelse. Makt är orsaken till att relationen mellan förmän och arbetstagare är en av de viktigaste sociala relationerna. Med makt kan en chef påverka arbetstagarnas möjligheter till karriärutveckling, arbetsuppgifternas meningsfullhet och mängden av information. Till ledarskapsuppgifter hör att utveckla och upprätthålla arbetsgemenskapens sammanhållning, vilket betyder att ledare skall ha sociala färdigheter och intresse för andra människor. (Leskinen, 1987, s. 120-121.)

Ledaren skall kunna motivera sina medarbetare, eftersom motivation är förutsättningen för att bra resultat kan uppnås. Motivationen kan skapas genom en öppen dialog mellan medarbetarna och ledaren så att de kommer överens om mål och metoder. Varje enskild individ på arbetsplatsen behöver också uppskattning för sitt arbete och allas tidigare erfarenheter är bra att bevara och utnyttja. Det är viktigt att medarbetarna är delaktiga så att de känner sig trygga och att de har ansvar, vilket medför engagemang och motivation. (Enblom, 2000, s. 168-170.)

En ledare skall arbeta mot de mål som lagts upp och ta hänsyn till andra aktörer. En ledares vardag innebär att hantera olika yrkesrelationer och de olika värdesystem som dessa relationer ger uttryck åt. I dessa möten med människor formas ledarens ledarskap. Att arbeta med grupper kännetecknas av att delta, leda och organisera i mänskliga samspel. Professionella relationer är ledarens verktyg, och professionaliteten ligger i att hantera relationerna med respekt, kunskap och syften och att ha kompetens i att ställa krav, sätta gränser och ge stöd. (Svedberg, 2012, s. 326-327.)

5 Empirisk undersökning

5.1 Työolobarometri

Välbefinnande i arbetet är ett ämne som har studerats relativt mycket. Eftersom avhandlingens syfte är att undersöka sociala relationernas påverkan på välbefinnande i arbetet, var uppgiften att hitta data som är lämplig för detta. Det mest passande datamaterialet som hittades var Työolobarometri 2016. Denna arbetsbarometer var den nyaste när den empiriska delen i avhandlingsprocessen påbörjades och innehöll variabler av intresse för undersökningen. Begreppet ”välbefinnande” kan förklaras på olika sätt och inom teorier och forskning förknippas arbetsrelaterat välbefinnande ofta med begreppet ”arbetsförmåga”, vilket också används som synonym för ”välbefinnande i arbetet” i denna undersökning. Materialet i Työolobarometri är på finska och variabler, påståenden och annan material som används i denna avhandling har översatts fritt till svenskan av skribenten.

Den empiriska undersökningen grundar sig på tvärsnittsdata från Työolobarometri 2016. Svarsprocenten i arbetsbarometern är 80,3% och materialet innehåller 122 variabler, 1631 respondenter och är gjord av Arbets- och näringsministeriet och Statistikcentralen. Dessa data laddades ner från Finlands samhällsvetenskapliga dataarkiv. Datainsamlingen gjordes av Statistikcentralen som telefonintervjuer och som datorstödda telefonintervjuer. Urvalet bestod av 18–64-åriga finstalande löntagare, som arbetade minst 10 timmar i veckan. Som urvalsmetod användes enkelt slumpmässigt urval. Datainsamlingen skedde 8.8.2016 - 23.9.2016 med datorstött (CATI) telefonintervju med hjälp av ett strukturerat frågeformulär. Työolobarometri är en återkommande tvärsnittsstudie, varav Työolobarometri 2016 är en av dem.

Arbetsbarometrar har gjorts årligen sedan 1992 och syftet med dessa åsiktsundersökningar är att följa förändringarna i kvaliteten i finska arbetslivet ur anställdas synvinkel. Arbetsbarometern 2016 behandlar exempelvis följande aspekter inom arbetslivet: förändringar i personal och i arbetsuppgifter, arbetssituation, möjligheter till att påverka, användning av sociala medier på arbetet, diskriminering och våld på arbetsplatsen och arbetsförmåga. (Työolobarometri, 2016.)

5.2 Använda variabler

Den beroende variabeln i undersökningen är *arbetsförmåga*. Inom litteraturen är arbetsförmåga förknippat med välbefinnande i arbetet, vilket gör variabeln lämplig för att mäta välbefinnande i denna undersökning. Välbefinnande är en mångdimensionell företeelse och därför är det väsentligt att beroendeveriabeln iakttar både det fysiska och psykiska arbetsförmågan eftersom de är i samverkan.

Variablerna i undersökningen uppdelas i bakgrundsvariabler och variabler som mäter sociala relationer. Bakgrundsvariablerna är *ålder*, *kön*, *region*, *utbildning*, *bransch*, *anställningsförhållande* (uppdelat i *hel-/deltid* och *tillsvidare-/visstidsanställning*) och *arbetsår* för att observera ifall dessa faktorer påverkar arbetsförmågan.

Variablerna som mäter sociala relationer är *jämlikt bemötande*, *öppenhet och tillit*, *samhörighet*, *uppskattning*, *diskriminering* (uppdelat i *kön*, *utländsk bakgrund*, *hälsotillstånd*, *anställningsförhållande*, *ålder*) och *psykiskt våld/mobbning*. Variablerna avgränsades till relationer på arbetsplatsen och därmed uppmärksammades inte relationer som sker via sociala medier. Dessutom beaktades inte sociala relationer mellan arbetstagare och deras klienter. I kapitlet som behandlar socialt stöd kommer det fram att öppenhet, tillit, uppskattning och samhörighet har en central roll med tanke på socialt stöd på arbetsplatsen. Psykiskt våld, mobbning, diskriminering och ojämlikt bemötande kan uppenbara sig på många olika sätt inom arbetslivet och kan medföra mycket stor belastning för välbefinnandet i arbetet.

5.3 Databearbetning

Variabeln *sysselsättningsform* omkodades till att uppmärksamma endast de respondenter som förvärvsarbetade. Därmed blev det slutliga antalet respondenter 1393, då 283 respondenter var antingen arbetslösa, utanför arbetslivet av annan orsak eller information saknades helt. Variablerna angående sociala relationer omkodades till binära variabler.

En del variabler av intresse slopades på grund av datafel. Exempelvis påståendena ”Jag upplever mitt arbete som fysiskt ansträngande” och ”Jag upplever mitt arbete som psykiskt ansträngande” övervägdes till en början som de mest lämpliga variablerna för att mäta välbefinnande, men eftersom många respondenter inte hade svarat på dessa

påståenden, slopades dessa variabler. Frågan ”Hur många dagar har du varit borta från arbetet på grund av sjukdom de senaste 12 månaderna?” övervägdes också som en variabel för att mäta välbefinnande, men eftersom sjukledigheter kan bero på mycket olika orsaker, avlägsnades även denna variabel. Dessutom slopades frågor och påståenden som behandlar i stort sett samma sak som någon annan fråga som valdes med i undersökningen. Även frågor som inte var relevanta för undersökningens syfte togs bort.

Den beroende variabeln i undersökningen som mäter välbefinnande är *arbetsförmåga*. Variablerna ”Med tanke på ert nuvarande arbetes fysiska krav, är er arbetsförmåga:” och ”Med tanke på ert nuvarande arbetes psykiska krav, är er arbetsförmåga:” omkodades till en ny variabel. Svartalternativen för båda frågorna är ”mycket bra”, ”ganska bra”, ”någorlunda”, ”ganska dålig” eller ”mycket dålig”. I omkodningen blev alternativen ”mycket bra”, ”ganska bra” och ”någorlunda” till kategorin ”bra arbetsförmåga” och svartalternativen ”ganska dålig” och ”mycket dålig” bildar kategorin ”dålig arbetsförmåga”. Omkodningen gjordes utifrån principen att respondenten ska ha svarat på minst en av frågorna att arbetsförmågan är ”ganska dålig” eller ”mycket dålig”.

Variabeln *ålder* omkodades från 5-årsgruppering (15–29, 20–24, 25–29, 30–34, 35–39, 40–44, 45–49, 50–54, 55–59, 60–64) till tre nya kategorier: ”15–29-åringar”, ”30–49-åringar” och ”50–64-åringar”. Variabeln *region* består av de ursprungliga kategorierna ”huvudstadsregion”, ”södra Finland”, ”sydvästra Finland” och ”Åland”, ”östra Finland”, ”västra Finland”, samt den omkodade kategorin ”norra Finland”, som består av de ursprungliga kategorierna ”norra Finland” och ”Lappland”. Variabeln *heltid* består av svartalternativen ”heltid” och ”deltid” och variabeln *anställningsförhållande* är uppdelad i ”tillsvidareanställning” och ”visstidsanställning”. Variabeln *arbetsår* delades in i två kategorier: ”över 2 år på nuvarande arbetsplats” och ”under 2 år på nuvarande arbetsplats”. Variablerna *kön*, *utbildningsnivå* och *bransch* är ursprungliga. Svartalternativen för variabeln *kön* är ”man” och ”kvinna”. *Utbildningsnivå* delas in i ”gymnasium/yrkesskola”, ”lägsta högskolenivå”, ”lägre högskolenivå”, ”högre högskolenivå” och ”doktorsutbildning”. Svartalternativen för *bransch* är ”industri/bygg/gruvarbete”, ”privata sektorn”, ”staten”, ”kommunen” och ”annat/blandat”.

Svarsalternativ för frågan ”Upplever ni en känsla av samhörighet och en känsla av att arbeta tillsammans?” och för frågan ”Upplever ni att era kollegor och samarbetspartners uppskattar ert arbete?” är ”ofta”, ”ganska ofta”, ”ibland”, ”ganska sällan” eller ”aldrig”. Via omkodningen blev alternativen ”ganska sällan” och ”aldrig” till kategorin ”inte samhörighet” för variabeln ”samhörighet” samt på motsvarande sätt ”inte uppskattning” för variabeln ”uppskattning”. Påståendet ”Relationerna mellan arbetstagarna och ledningen är öppna och förtroendefulla. Passar detta in på er arbetsplats:” har som svarsalternativ ”mycket bra”, ”ganska bra”, ”ganska dåligt”, ”mycket dåligt”. Efter omkodningen bildade de två sista alternativen kategorin ”inte öppenhet och tillit” för variabeln *öppenhet och tillit*. Svarsalternativ för påståendet ”Arbetstagare behandlas jämlikt på arbetsplatsen. Är ni:” ”helt av samma åsikt”, ”delvis av samma åsikt”, ”delvis av annan åsikt” eller ”helt av annan åsikt”. De två sistnämnda bildade kategorin ”inte jämlikt bemötande” för variabeln *jämlikt bemötande*.

I variablerna angående *samhörighet*, *uppskattning*, *jämlikt bemötande*, *öppenhet och tillit* hade ett fåtal respondenter svarat ”kan/vill inte säga”. Variablerna omkodades så att de som svarat ”kan/vill inte säga” uppfattas uppleva samhörighet, uppskattning, jämlikt bemötande samt öppenhet och tillit i arbetet.

Frågorna ”Framkommer det psykiskt våld eller arbetsplatsmobbing på er arbetsplats: från kollegorna?” och ”Framkommer det psykiskt våld eller arbetsplatsmobbing på er arbetsplats: från förmän?” omkodades till en ny variabel *psykiskt våld/mobbing* och svarsalternativen var ”aldrig”, ”ibland”, ”hela tiden” eller ”kan/vill inte säga”. Alternativet ”hela tiden” kategoriserades som ”psykiskt våld/mobbing”. Omkodningen gjordes utifrån principen att respondenten har svarat minst på en av frågorna att de upplever psykiskt våld eller mobbing hela tiden.

Påståenden angående diskriminering i rådata lyder ”Anser ni att det framkommer diskriminering eller ojämlikt bemötande i er arbetsorganisation, som baserar sig på:”. Påståenden är uppdelade i ”kön”, ”utländsk bakgrund”, ”hälsotillstånd”, ”ålder” och ”anställningsförhållande”. Frågan om ”kön” är uppdelad i ”Anser ni att det framkommer diskriminering eller ojämlikt bemötande i er arbetsorganisation, som baserar sig på: kön, speciellt män?” och som motsvarighet ”... baserar sig på: kön, speciellt kvinnor?”. Påståendena sammanslogs till en ny variabel *diskriminering, kön*.

Påståendena angående ”diskriminering ålder (unga, äldre)” och ”diskriminering gällande anställningsförhållande (visstidsanställning och deltidsanställning)” är också uppdelade på motsvarande sätt som påståendena om ”kön”. Dessa variabler sammanslogs också till två nya variabler, *diskriminering, ålder* och *diskriminering, anställning*. Variablerna *diskriminering, utländsk bakgrund* och *diskriminering, hälsotillstånd* omkodades till att svarsalternativet ”ja” bildade kategorin ”diskriminering” och alternativen ”nej” och ”kan/vill inte säga” bildade kategorin ”ingen diskriminering”. Alla frågor gällande diskriminering på arbetsplatsen är formulerade så att respondenten inte nödvändigtvis själv har upplevt diskriminering, men möjligtvis har observerat diskriminering inom organisationen.

5.4 Databeskrivning

Först presenteras bakgrundsvariablernas fördelning och andelen respondenter som upplever dålig arbetsförmåga. Därefter presenteras fördelningen av variablerna som mäter sociala relationer med andelen respondenter som upplever dålig arbetsförmåga.

Tabell 1. Bakgrundsvariablernas fördelning och andelen respondenter som upplever dålig arbetsförmåga.

	Total %	Dålig arbetsförmåga %
Ålder		
15–29 år	14,4	31,8
30–49 år	50,2	36,8
50–64 år	35,4	37,3
Kön		
Man	48,2	34,1
Kvinna	51,8	38,3
Region		
Huvudstadsregion	24,6	36,8
Södra Finland	21,5	37,5
Sydvästra Finland och Åland	12,6	34,7
Östra Finland	9,8	32,8
Västra och Inre Finland	21,8	35,6
Norra Finland	9,8	39,0
Utbildning		
Gymnasiet/yrkesskola	44,7	35,2
Lägsta högskolenivå	17,2	32,2
Lägre högskolenivå	18,7	36,4
Högre högskolenivå	16,8	41,4
Doktorsutbildning	2,7	45,9

Bransch

Industri/bygg/gruvarbete	20,9	30,5
Privata sektorn	41,3	36,1
Staten	9,2	38,2
Kommunen	27,1	41,8
Annat/blandat	1,5	4,8

Hel-/deltid

Heltid	90,2	36,1
Deltid	9,8	37,2

Arbetsår

Över 2 år	79,4	36,9
Under 2 år	20,6	33,8

Anställningsförhållande

Tillsvidareanställning	89,3	35,8
Visstidsanställning	10,7	39,6

Total N	1393	505
%	100,0	36,3

Resultaten visar att ca 32 procent av de unga ”15–29-åringar” upplever svag arbetsförmåga, medan i grupperna ”30–49-åringar” och ”50–64-åringar” upplever ca 37 procent dålig arbetsförmåga, vilket innebär att arbetsförmågan upplevs bli svagare med åldern. Enligt resultaten är det också mer sannolikt att kvinnor upplever att deras arbetsförmåga är dålig.

Resultaten visar att ca 33 procent av befolkningen bosatt i östra Finland och ca 39 procent av invånare bosatta i Norra Finland upplever svag arbetsförmåga. Resultatet av utbildningsnivån och arbetsförmågan tyder på att ju högre utbildning, desto sämre upplevd arbetsförmåga, även om det finns en liten nedgång med mellan mellannivån (gymnasiet/yrkesskola) och lägsta högskolenivå.

Arbetsförmågans förhållande till bransch visar tecken på att av de som arbetar med industri-/bygg-/gruvarbete upplever ca 30 procent svag arbetsförmåga. På motsvarande sätt upplever ca 36 procent av dem som arbetar inom privata sektorn svag arbetsförmåga, ca 38 procent av dem som arbetar inom kommunen och ca 42 procent av dem som arbetar för staten. Grovt sett kan detta tolkas att svagaste arbetsförmåga upplevs av arbetstagare inom den offentliga sektorn. Av respondenterna i kategorin ”annat/blandat” upplever ca 5 procent dålig arbetsförmåga.

Resultaten visar att de som har arbetat på samma arbetsplats i över två år är det ca 3 procents större sannolikhet att ha upplevt dålig arbetsförmåga jämfört med dem som arbetat mindre än två år på samma arbetsplats. Resultaten tyder på att det finns lite större sannolikhet (ca 1 %) att uppleva svag arbetsförmåga ifall man arbetar deltid jämfört med att arbeta heltid. Arbetsförmågans förhållande till visstids- och tillsvidareanställning visar att av visstidsanställda upplever ca 40 procent svag arbetsförmåga, medan av tillsvidareanställda upplever ca 36 procent svag arbetsförmåga.

Här presenteras variablerna som förknippas med sociala relationer. I tabell 2 framförs dessa variablers förhållande till dålig arbetsförmåga.

Tabell 2. Fördelning av variablerna som mäter sociala relationer med andelen respondenter som upplever dålig arbetsförmåga.

	Total %	Dålig arbetsförmåga %
Jämlikt bemötande		
Jämlikt bemötande	86,0	36,4
Inte jämlikt bemötande	14,0	35,4
Öppenhet och tillit		
Öppenhet och tillit	77,1	35,6
Inte öppenhet och tillit	22,9	38,5
Samhörighet		
Känsla av samhörighet	72,4	36,3
Inte känslan av samhörighet	27,6	36,1
Uppskattning		
Får uppskattning	67,4	35,7
Får inte uppskattning	32,6	37,2
Diskriminering, kön		
Ingen diskriminering	76,1	36,8
Diskriminering	23,9	34,2
Diskriminering, utländsk		
Ingen diskriminering	92,6	36,3
Diskriminering	7,4	35,9
Diskriminering, hälsa		
Ingen diskriminering	91,4	36,2
Diskriminering	8,6	36,6

Diskriminering, anställning

Ingen diskriminering	82,7	36,8
Diskriminering	17,3	33,6

Diskriminering, ålder

Ingen diskriminering	63,3	34,4
Diskriminering	36,7	39,5

Psykiskt våld/mobbning

Inte psykiskt våld	91,7	36,0
Psykiskt våld hela tiden	8,3	38,8

Total %	100	36,3
---------	-----	------

Resultaten visar att de flesta respondenter (86 %) upplever jämlikt bemötande på deras arbetsplats. Angående dålig arbetsförmåga är det bara en procents skillnad mellan dem som upplever jämlikt bemötande och dem som inte känner att de blir jämlikt bemött. Ca 39 procent av dem som inte upplever tillit eller öppenhet inom arbetsgemenskapen upplever svag arbetsförmåga, medan ca 36 procent av dem som upplever känslan av öppenhet och tillit på arbetsplatsen upplever svag arbetsförmåga.

Upplevelsen av samhörighet på arbetsplatsen har knappt någon inverkan på upplevelsen av svag arbetsförmåga. Resultaten visar också att skillnaden mellan arbetsförmågan för dem som får uppskattning i arbetet jämfört med dem som inte får uppskattning i arbetet är väldigt liten med bara 1,5 procents ökning, ifall man inte får uppskattning i arbetet.

Resultaten angående diskriminering talar om att de flesta inte upplever och har inte observerat diskriminering på deras arbetsplats, men ca 24 procent upplever diskriminering på grund av kön och ca 37 procent upplever diskriminering på grund av åldern. Resultaten visar att det inte finns statistiskt signifikanta samband mellan upplevd diskriminering på arbetsplatsen och upplevd arbetsförmåga. Det någorlunda utmärkande är att det är ca 5 procents större sannolikhet att uppleva dålig arbetsförmåga ifall man blir diskriminerad på grund av sin ålder.

De flesta respondenter (ca 92 %) i undersökningen upplever inte mobbning eller psykiskt våld på arbetsplatsen, men det är ca 3 procent sannolikare att uppleva dålig arbetsförmåga, ifall man upplever psykiskt våld/mobbning på arbetsplatsen. Andelen respondenter i undersökningen som upplever dålig arbetsförmåga är 36,3 procent.

5.5 Resultat från regressionsanalyser

För att noggrannare observera variablernas förhållande till arbetsförmåga, gjordes bivariata och multivariat regressionsanalys. I tabell 3 presenteras oddskvoter för arbetsförmåga. I bivariata regressionen ingår två variabler, en oberoende och en beroendevariabel. Med logistisk regressionsanalys beräknas oddsen för en viss händelse, vilket i detta fall är att uppleva dålig arbetsförmåga. Den multivariata regressionsanalysen beaktar samtidigt flera variablers effekter på dålig arbetsförmåga.

Tabell 3. Oddskvoter för dålig arbetsförmåga för bivariata regression och multivariat regression.

	Bivariat 95 % Exp(B) konfidensintervall	Multivariat 95 % Exp(B) konfidensintervall
Ålder		
15–29 år	1	1
30–49 år	1,25 (0,89–1,74)	1,15 (0,80–1,66)
50–64 år	1,28 (0,90–1,81)	1,21 (0,81–1,80)
Kön		
Man	1	1
Kvinna	1,20 (0,96–1,49)	1,08 (0,84–1,39)
Region		
Huvudstadsregionen	1	1
Södra Finland	1,03 (0,75–1,42)	1,09 (0,78–1,53)
Sydvästra/Åland	0,91 (0,62–1,33)	0,92 (0,62–1,37)
Östra Finland	0,84 (0,55–1,28)	0,89 (0,57–1,38)
Västra/Inre Finland	0,95 (0,69–1,31)	1,04 (0,74–1,47)
Norra Finland	1,10 (0,73–1,65)	1,14 (0,74–1,74)
Utbildning		
Gymnasium/yrkesskola	1	1
Lägsta högskolenivå	0,88 (0,64–1,20)	0,77 (0,55–1,08)
Lägre högskolenivå	1,05 (0,78–1,42)	0,96 (0,70–1,31)
Högre högskolenivå	1,30 (0,96–1,77)	1,15 (0,82–1,60)
Doktorsutbildning	1,56 (0,80–3,05)	1,41 (0,68–2,90)
Bransch		
Industri-/bygg- /gruvarbete	1	1
Privata sektorn	1,29 (0,95–1,74)	1,26 (0,91–1,74)
Staten	1,41 (0,91–2,18)	1,23 (0,76–1,98)
Kommunen	1,63 (1,18–2,25)	1,48 (1,02–2,13)
Annat/blandat	0,11 (0,02–0,86)	0,12 (0,02–0,94)

Hel-/deltid

Heltid	1	1
Deltid	1,05 (0,73–1,51)	0,97 (0,66–1,42)

Arbetsår

Över 2 år	1	1
Under 2 år	0,87 (0,66–1,15)	0,82 (0,59–1,14)

Anställningsförhållande

Tillsvidareanställning	1	1
Visstidsanställning	1,17 (0,83–1,66)	1,26 (0,83–1,91)

Jämlikt bemötande

Jämlikt bemötande	1	1
Inte jämlikt bemötande	0,96 (0,70–1,31)	0,96 (0,69–1,33)

Öppenhet och tillit

Öppenhet och tillit	1	1
Inte öppenhet och tillit	1,14 (0,88–1,47)	1,12 (0,86–1,46)

Samhörighet

Samhörighet	1	1
Inte samhörighet	0,99 (0,78–1,27)	0,96 (0,74–1,25)

Uppskattning

Uppskattning	1	1
Inte uppskattning	1,06 (0,84–1,34)	1,09 (0,85–1,40)

Diskriminering, kön

Inte diskriminering	1	1
Diskriminering	0,89 (0,69–1,15)	0,90 (0,69–1,20)

**Diskriminering,
utländsk**

Inte diskriminering	1	1
Diskriminering	0,99 (0,65–1,50)	1,01 (0,64–1,60)

Diskriminering, hälsa

Inte diskriminering	1	1
Diskriminering	1,02 (0,69–1,50)	0,93 (0,61–1,41)

**Diskriminering,
anställning**

Inte diskriminering	1	1
Diskriminering	0,87 (0,65–1,17)	0,89 (0,65–1,21)

Diskriminering, ålder

Inte diskriminering	1	1
Diskriminering	1,25 (1,00–1,57)	1,23 (0,97–1,55)

**Psykiskt våld/
mobbing**

Inte psykiskt våld/mobbing	1	1
Psykiskt våld/mobbing hela tiden	1,13 (0,76–1,66)	1,13 (0,76–1,68)

Oddsens för att uppleva svag arbetsförmåga är 15 procent högre i ålderskategorin 30–49 och 21 procent högre i åldersgruppen 50–64, jämfört med personer i åldern 15–29. Därmed ökar oddsens för att uppleva svag arbetsförmåga med åldern. Angående kön så har kvinnor 8 procent större odds för att uppleva svag arbetsförmåga än män. Enligt resultaten är det bäst att bosätta sig i sydvästra Finland/Åland och östra Finland, eftersom i jämförelse med huvudstadsregionen, är oddsens mindre för att uppleva svag arbetsförmåga inom dessa regioner. Däremot ökar oddsens för att uppleva dålig arbetsförmåga ifall man bor i södra Finland, västra/inre Finland eller i Norra Finland.

Resultaten tyder på att oddsens för att uppleva dålig arbetsförmåga är större för dem med högre högskoleutbildning eller doktorsutbildning, jämfört med personer med utbildningsnivån gymnasium/yrkesskola. För personer med doktorsutbildning ökar oddsens för dålig arbetsförmåga med 41 procent. Personer med lägsta högskoleutbildning har 23 procent mindre odds för att uppleva svag arbetsförmåga.

Oddsens för att uppleva svag arbetsförmåga stiger ifall man arbetar inom privata sektorn, staten eller kommunen, jämfört med att arbeta inom industri-/bygg-/gruvbranschen. Personer som arbetar inom kommunen har 48 procent större odds för att uppleva dålig arbetsförmåga. Däremot visar resultaten att de som arbetar med ”annat/blandat” har 88 procent mindre odds för att uppleva dålig arbetsförmåga, än arbetare inom industri-/bygg-/gruvbranschen. Resultaten angående arbetsförmågans förhållande till ”kommun” och ”annat/blandat” är statistiskt signifikanta resultat, vilket kan beaktas både i bivariata och i den multivariata regressionen.

Enligt resultaten har inte heltids- eller deltidsanställning någon större betydelse för arbetsförmågan. Oddsens för att uppleva svag arbetsförmåga stiger med 26 procent för personer med visstidsanställning, jämfört med personer med tillsvidareanställning. Resultaten visar att ifall man arbetat mindre än två år på samma arbetsplats är oddsens

för att uppleva svag arbetsförmåga mindre, jämfört med ifall man arbetat mer än två år på samma arbetsplats.

Resultaten visar inga tydliga samband mellan sociala relationer och oddsen för att uppleva dålig arbetsförmåga. Oddsen för att uppleva dålig arbetsförmåga stiger med 12 procent ifall man inte upplever öppenhet och tillit på arbetsplatsen. Likaså stiger oddsen för att uppleva dålig arbetsförmåga ifall man inte får uppskattning i arbetet. Dessutom stiger oddsen för att uppleva dålig arbetsförmåga med 13 procent ifall man upplever psykiskt våld eller mobbning på arbetsplatsen. Oddsen för att uppleva dålig arbetsförmåga är en aning mindre, ifall man blir ojämlikt bemött på arbetsplatsen. Likaså är oddsen för att uppleva dålig arbetsförmåga några procent mindre, ifall man inte upplever samhörighet på arbetsplatsen.

Med tanke på diskriminering på arbetsplatsen så ökar oddsen för att uppleva dålig arbetsförmåga med 23 procent ifall man blir diskriminerad på grund av åldern. Diskriminering på grund av utländsk bakgrund visar sig inte ha någon större effekt på arbetsförmågan. Däremot visar resultaten att oddsen för att uppleva svag arbetsförmåga blir mindre, ifall man blir diskriminerad på grund av kön, hälsa eller anställningsförhållande.

6 Sammanfattande diskussion

I detta avslutande kapitel återknyts avhandlingens syfte och frågeställningar och den teoretiska bakgrunden, tidigare forskning och resultat från undersökningen diskuteras. Syftet med avhandlingen var att förstå vad välbefinnande i arbetet innebär och hur sociala relationer på arbetsplatsen påverkar välbefinnandet. I avhandlingen presenterades definitioner, teorier och tidigare forskning kring välbefinnande. Följaktligen framfördes teorier, definitioner och tidigare forskning kring välbefinnande i arbetet och arbetslivets sociala relationer.

För att besvara frågan ”Vad innebär välbefinnande i arbetet?” presenterades först innebörden i ”välbefinnande”. Det finns inte en universellt godkänt definition på begreppet ”välbefinnande”, men för att sammanfatta de definitioner som behandlats i denna avhandling är ”välbefinnande” en förutsättning för mänskligheten och en blandning av positiva känslor, livstillfredsställelse och en säker inkomst. Välbefinnande är inget oföränderligt tillstånd och det är normalt att välbefinnandet ökar och minskar eftersom livet innefattar både positiva och negativa förändringar.

Teori och tidigare forskning menar att välbefinnande är ett övergripande fenomen, eftersom det kan delas in i psykologiskt, fysiskt och socialt välbefinnande. Välbefinnande kan ses ur flera olika vetenskapsområden, bland annat ur det filosofiska, psykologiska och socialpsykologiska perspektivet. Filosofiska teorier är grunden för flera nyare teorier och flera psykologiska teorier är också listteorier, exempelvis Ryff och Keyes (1995) psykologiska teori om välbefinnande och Seligmans (2008) teori om välbefinnande. I Seligmans teori kan man finna tankar om lustteorier också och ur en grov synvinkel innefattar de flesta teorier om välbefinnande någon form av hedonism. Detta påstående baserar sig på Bentham's (enligt Crisp, 2017) tanke om att välbefinnande går ut på att ju mer njutning det finns i livet, desto bättre är livet och ju mer smärta det finns i livet, desto sämre är livet.

Angående de psykologiska teorierna om välbefinnande är autonomi en viktig aspekt för människans välbefinnande. Autonomi och att ha kontroll är också en skyddsfaktor för människan och hennes välbefinnande i arbetet. Detta kan tänkas vara kopplat med våra behov om självkänsla och självförverkligande, vilka är två komponenter i Maslows behovstrappa. Att kunna påverka, att kunna engagera sig och att ha mening

i livet är också ofta förekommande element för det psykologiska välbefinnandet, vilka är också delar i det mänskliga behovet. Även Ryan och Deci (2000) anser detta faktum att människans psykologiska och fysiologiska grundläggande behov skall tillfredsställas för att uppnå höga nivåer av välbefinnande. Socialt välbefinnande går en hel del in i det psykologiska välbefinnandet i och med att sociala, fungerande relationer är en väsentlig del för välbefinnandet. Sociala relationer påverkar individen själv och identifikationen, men också hur man skall funktionera i sin omgivning. (Kazemi, 2009). Även den sociala tryggheten är ett behov som är viktigt att uppfyllas, eftersom människan är en social varelse och därmed har sociala kapitalet stor inverkan på välbefinnandet.

Människans allmänna välbefinnande är grunden för arbetsrelaterat välbefinnande. Som bas för dessa två fenomen är människans grundläggande behov och den affektiva dimensionen står i stor fokus i närapå alla teorier kring välbefinnandet. Det som utmärker välbefinnande i arbetet är att det centrerar kring typiska arbetsrelaterade faktorer och egenskaper. Välbefinnande i arbetet kan delas in i olika dimensioner, vilket underlättar förståelsen av fenomenet. De olika dimensionerna omfattar olika synvinklar av välbefinnande, och speciellt den affektiva dimensionen har fått uppmärksamhet av forskare och därför presenterades Warrs (1990) modell om affektivt välbefinnande. Känslor har en mycket stor betydelse i hur individerna upplever sitt välbefinnande i arbetet, vilket framhäver aspekten om att hur viktigt det är att beakta det subjektiva välbefinnandet i mätning av välbefinnande.

JD-R-modellens (Bakker & Demerouti, 2014) förslag om att krav och resurser är i växelverkan med varandra har mycket sanning i sig, krav och resurser bör vara på samma nivå för att upprätthålla balansen. Man kan inte utföra uppgifter eller krav ifall man inte har tillgång till lämpliga resurser, exempelvis tillräckliga kunskaper inom sitt eget yrkesområde. För lite krav eller för lätta uppgifter motiverar inte arbetstagaren och då uppnås inte de bästa möjliga resultaten. Detta kan relateras till Rauramos (2012) teori om välbefinnandets fem trappsteg, där uppskattning och kunskap är delar av välbefinnande i arbetet. Ifall man inte får uppskattning för sin kompetens och arbetsinsats, kan det leda till negativa känslor och försämrad produktivitet. Välbefinnandets fem trappsteg är också direkt relaterat till Maslows behovshierarki,

vilket också talar om att hur starkt kopplat välbefinnande är till människans grundläggande behov.

Samspelet mellan resurs och krav kan observeras i Warrs (enligt Kinnunen m.fl., 2008) vitaminmodell också. Vitaminmodellens symbolik om vitaminer som arbetsegenskaper kan också ses som att lämplig mängd av krav och resurser ökar på välbefinnandet, medan för höga doser av krav eller resurser har negativa följder efter den maximala punkten. En fungerande balans mellan olika drag i arbetet verkar vara eftersträvbart. Härmed kan man dra en koppling till filosofin, närmare sagt till den enklaste versionen av hedonismen; välbefinnande är en balans mellan njutning och obehag, vilket kan i detta fall ses som en balans mellan resurser och krav.

Välbefinnande i arbetet speglas mycket av individens generella välbefinnande, ifall människan inte mår bra i det privata livet, är hennes välbefinnande med stor sannolikhet försämrat i arbetet också. I arbetet och arbetslivet finns det trots allt vissa karaktärsdrag som är typiska för välbefinnandet i arbetet. För att upprätthålla välbefinnandet skall arbetsmiljön vara trygg (Harvey m.fl., 2014), man skall ha möjlighet till att uppnå mål och möjlighet till att uppleva positiva känslor (Mäkinie mi m.fl., 2015). Fysisk och psykisk belastning, exempelvis för höga krav försämrar välbefinnandet, vilket påverkar inte enbart arbetstagaren, utan också hela organisationen. Däremot påverkar också organisationens dåliga resultat negativt på arbetstagarnas välbefinnande. (Hussi, 2003). Sjukfrånvaro kan vara en följd av belastning i arbetet, vilket påverkar organisationens ekonomiska ställning. En arbetstagare som inte mår bra är inte heller produktiv, vilket kan påverka organisationen på ett negativt sätt. Ett faktum är också att ifall en arbetstagare vantrivs på sin arbetsplats och säger upp sig, blir det stora kostnader för organisationen att anställa och inskola en ny arbetstagare. Därför är det viktigt att organisationer satsar på sina arbetstagare och deras välbefinnande.

Allt det som kan ses som skyddsfaktorer inom arbetslivet, kan bli till riskfaktorer ifall de får omvänd funktion (Harvey m.fl., 2014), exempelvis ses ansvar som en positiv sak, men ifall man har för lite eller för mycket ansvar, kan det medföra psykisk stress. Detta gäller också sociala relationer: gemenskap och goda relationer är skyddsfaktorer, medan negativ atmosfär och dåliga relationer på arbetsplatsen är riskfaktorer för välbefinnandet och belastar arbetstagarna. Den möjligen största riskfaktorn för

välbefinnandet i arbetet är olika former av belastning, både fysisk, psykisk eller social belastning.

Viktigt med tanke på skydds- och riskfaktorer i arbetet är att satsa på det förebyggande arbetet. Ur den ekonomiska synvinkeln blir det billigare för organisationen att investera på förebyggande åtgärder än att stå för kostnaderna för bland annat sjukledigheter, vikariat och rehabilitering. Dock har ju arbetstagaren själv ansvar över hur hon tar hand om sig själv och sina levnadsvanor, men organisationen och arbetsgivaren kan ha positiv inverkan på individens motivation och hälsa.

Avhandlingens empiriska del fokuserade på avhandlingens andra frågeställning: ”Hur påverkar de sociala relationerna på arbetsplatsen välbefinnandet i arbetet?”. Undersökningen baserade sig på data från Työolobarometri 2016 och genomfördes med hjälp av bivariata och multivariat regressionsanalys. I undersökningen beräknades oddsen för att uppleva dålig arbetsförmåga. Variablerna som undersöktes delades in i bakgrundsvariabler och variabler som mäter sociala relationer.

Utgående från resultaten angående bakgrundsvariablernas förhållande till arbetsförmågan är att oddsen för att uppleva dålig arbetsförmåga stiger med åldern. I högre ålder är det sannolikare att det förekommer problem som är förknippade med åldern. Dessutom har de äldre oftast mer ansvar på en arbetsplats än de unga, vilket kan medföra stress. Resultaten tyder också på att oddsen för att uppleva dålig arbetsförmåga är högre för kvinnor. Enligt resultaten har högutbildade personer större odds för att uppleva dålig arbetsförmåga, vilket kan vara en följd av för mycket ansvar eller krävande arbetsuppgifter. Resultaten tyder på att oddsen för att uppleva svag arbetsförmåga minskar med 88 procent ifall man arbetar med ”annat/blandat”, jämfört med att arbeta inom ”industri-/bygg-/gruvbranschen”. I Työolobarometri 2016 framkom det inte vilka yrkesgrupper som räknas till kategorin ”annat/blandat”, men det kan exempelvis vara frågan om anställningar inom flera olika branscher. Ur resultaten framkom det också att oddsen för att uppleva dålig arbetsförmåga ökar med 48 procent ifall man arbetar inom kommunen. Resultaten angående kategorierna ”annat/blandat” och ”kommun” är statistiskt signifikanta.

Med hjälp av den multivariata regressionsanalysen hittades inga statistiskt signifikanta resultat angående sociala relationernas förhållande till arbetsförmågan. Resultaten visar att oddsen för att uppleva dålig arbetsförmåga är en aning mindre ifall man blir ojämlikt bemött och likaså ifall man inte har känslan av samhörighet. Teorin stöder inte dessa resultat, eftersom ojämlikt bemötande är en form av psykiskt våld (Vartia, 1994), vilket påverkar välbefinnandet negativt och kan leda till psykiska och psykosomatiska symptom. Jämlikt bemötande är också en viktig faktor för fungerande människorelationer (Leskinen, 1987). Likaså påstår teori och tidigare forskning att fungerande gemenskap på en arbetsplats bidrar till samhörighet, trygghet och positiv atmosfär och har därmed en positiv inverkan på välbefinnandet (Kaivola, 2003, Virolainen, 2012). Gemenskap bidrar också till bättre stresshantering och påverkar humöret positivt (Manka, 2015).

Resultaten tyder på att sannolikheten för att uppleva dålig arbetsförmåga ökar ifall man inte upplever öppenhet och tillit. Ifall man inte får uppskattning på arbetet, ökar oddsen för att uppleva dålig arbetsförmåga. Teori och tidigare forskning visar att sociala relationer i arbetslivet har en inverkan på människans välbefinnande i arbetet. Goda relationer som innehåller socialt stöd i form av uppskattning, tillit och öppenhet har en positiv inverkan på välbefinnandet, medan dåliga relationer orsakar stress och försämrar välbefinnandet (Leskinen, 1987, Härenstam & Bejerot, 2010). Tillit och uppskattning är delar i det psykiska stödet som kan fås i arbetet (House, 1981). Rauramo (2012) menar att genom att få uppskattning i arbetet, ökar välbefinnandet i arbetet. Öppenhet är också ett kännetecken för en fungerande arbetsgemenskap (Manka, 2015). Socialt kapital innefattar socialt nätverk och socialt tillit, vilka bidrar positivt till välbefinnandet (Helliwell & Putnam, 2004, Oksanen, 2008).

Med tanke på arbetsplatsens sociala relationer så har ledaren en viktig roll i att det sociala samspelet fungerar i arbetsgemenskapen. Även om alla i gemenskapen kan bidra till en god atmosfär, är det viktigt att ledaren behandlar alla jämlikt, ger uppskattning och motiverar till öppen diskussion (Kaivola, 2003, Enblom, 2000). Bra ledarskap främjar arbetstagarnas välbefinnande, stresshantering och sammanhållning (Leskinen, 1987).

Diskriminering, psykiskt våld och mobbning är negativa former av social interaktion i arbetslivet. Resultaten i den multivariata regressionen visar att oddsen för att uppleva dålig arbetsförmåga stiger med 13 procent ifall man upplever psykiskt våld eller mobbning på sin arbetsplats. Oddsen för att uppleva svag arbetsförmåga är 23 procent större ifall man upplever diskriminering på grund av åldern på jobbet. Dessa resultat låter rimliga, eftersom antagandet är att negativa handlingar försämrar arbetsförmågan och detta bevisar också tidigare forskning och teori (Vartia, 1994, Mäkinieni m.fl., 2014).

Däremot tyder resultaten på att oddsen för att uppleva dålig arbetsförmåga är mindre ifall man upplever diskriminering på grund av sitt anställningsförhållande. Lika så är oddsen för att uppleva svag arbetsförmåga mindre, ifall man blir diskriminerad på grund av sitt kön. Oddsen för att uppleva dålig arbetsförmåga är också 7 procent mindre ifall man upplever diskriminering på grund av sitt hälsotillstånd. Diskriminering är en belastningsfaktor (Arbets- och näringsministeriet, 2017) och diskriminering är också förbjudet (Arbetsmarknadsförvaltningen, 2018), vilket bevisar hur allvarlig form av negativ handling diskriminering är. Den allmänna uppfattningen är också att diskriminering medför något negativt och därmed är dessa resultat från undersökningen osäkra.

En del teorier stöder resultaten angående att arbetsförmågan försämras ifall man inte blir uppskattad i arbetet och ifall man inte upplever öppenhet och tillit på arbetsplatsen. Teori bevisar också att diskriminering, psykiskt våld och mobbning påverkar arbetsförmågan negativt. Däremot hittades ingen teori som skulle stöda resultaten som visar tecken på att diskriminering, ojämlikt bemötande eller bristande samhörighet skulle ha en positiv inverkan på arbetsförmågan. En slutsats man kan dra på basen av dessa resultat är att välbefinnande i arbetet är en övergripande och subjektiv företeelse, eftersom inga statistiskt signifikanta samband hittades mellan arbetsförmåga och sociala relationer på arbetsplatsen. Även om det finns flera olika faktorer som påverkar arbetsförmågan, utesluter det inte att sociala relationer inte skulle ha en inverkan på välbefinnandet. En viktig aspekt kring forskning angående välbefinnande i arbetet är att när det handlar om individer och deras tankar och känslor, är det möjligt att resultaten från undersökningar inte är i linje med teorin. Det sociala stödet i arbetet

kan vara en mycket betydande faktor för någon, medan någon annan kan uppleva att intressanta arbetsuppgifter är en avgörande faktor för hennes välbefinnande i arbetet.

Det som gör forskning kring välbefinnande och välbefinnande i arbetet problematiskt är att det inte finns en allmänt godkänd definition på begreppet ”välbefinnande”. Inom tidigare forskning varierar sättet att mäta välbefinnande mellan objektivt och subjektivt och dessutom används det olika definitioner för välbefinnande. I avhandlingens empiriska del användes ”arbetsförmåga” som synonym till välbefinnande. ”Arbetsförmåga” är inte det bästa möjliga begreppet för att beskriva ”välbefinnande i arbetet”, men inom tidigare forskning har begreppet använts för att mäta välbefinnande och därmed är ”arbetsförmåga” passande för avhandlingens undersökning.

Avhandlingen har en relativt bred teoretisk bakgrund och innehåller teorier som beaktar välbefinnande och välbefinnande i arbetet från olika synvinklar. Den teoretiska delen kunde trots allt innefatta flera resultat från tidigare forskningar. Avgränsningen i den empiriska undersökningen skulle kunna vara ännu mer begränsad, exempelvis med fokus på enbart diskriminering och ojämlikt bemötande på arbetsplatsen. Då den empiriska delen av avhandlingsprocessen påbörjades, avgjordes Työolobarometri 2016 som det lämpligaste data för undersökningens syfte, eftersom innehållet består av frågor angående sociala relationer och omfattar relativt stort urval av respondenter. Brister med data som användes i undersökningen är datafelen, vilket medförde att variabler av intresse behövde slopas. De mest passande frågorna för att beskriva det självupplevda välbefinnandet i rådata skulle ha varit ”Jag upplever mitt arbete fysiskt ansträngande” och ”Jag upplever mitt arbete som psykiskt ansträngande”. Resultaten kunde ha sett annorlunda ut, ifall dessa frågor skulle ha varit användbara.

En trend som har varit aktuell det senaste årtiondet är att det pratas mycket om välbefinnande i arbetet och att organisationer vill satsa på arbetstagarnas välbefinnande. Det ordnas gemensamma friluftsdag för personalen och arbetsgivare uppmuntrar sina anställda till att leva hälsosamt. Samtidigt skärs det ner på arbetskraften, men produktiviteten och effektiviteten skall hållas på samma nivå, eller till och med öka. Arbetstagarna skall göra mer men de har mindre resurser till förfogande, vilket märks speciellt inom social- och hälsovårdssektorn. Det är inte konstigt att problem inom verksamheten skapar konflikter mellan medlemmarna i

arbetsgemenskapen. Exempelvis stress, belastning och oklara arbetsuppgifter kan medföra frustation och irritation, vilket kan förstöra atmosfären på en arbetsplats. Dessutom har arbetslivet ändrats och kommer att förändras i framtiden också. Teknologin utvecklas hela tiden, arbetsgivarrelationerna är kortvarigare och samarbete är möjligt även utan fysisk närvaro. Med tanke på framtida forskning skulle det vara intressant att undersöka arbetsförmågans förhållande till de sociala relationerna i arbetslivet som sker enbart via sociala medier, eftersom med hjälp av teknologin kan man ha kollegor runt om i hela världen.

Enligt undersökningar finns det behov av att förbättra välbefinnandet i arbetet i Finland. Finländarnas osäkerhet på arbetet ökar (Statistikcentralen, 2013) och arbetsplatsmobbing och psykiskt våld har ökat på arbetsplatserna (Arbets- och näringsministeriets (2017). Resultaten i avhandlingens undersökning visar också tecken på förbättringsbehov då ca 36 procent av respondenterna upplevde dålig arbetsförmåga. Med tanke på att pensionsåldern i Finland blir allt högre, borde det satsas ännu mer på arbetstagarnas välbefinnande, eftersom arbetslivet skall vara lockande också för personer i högre åldrar. Genom att satsa på arbetstagarnas välbefinnande kan vi ha fler arbetsföra personer i arbetslivet, vilket medför att ökningen av statens sociala utgifter kan begränsas. Ett förslag för framtida forskning är att undersöka hur de äldre generationerna upplever arbetslivet och att kartlägga deras behov för välbefinnande i arbetet.

Litteratur

- Airila, A. (2015). *Work characteristics, personal resources, and employee well-being: A longitudinal study among Finnish firefighters*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Alexander, J. M. (2008). *Capabilities and Social Justice. The Political Philosophy of Amartya Sen and Martha Nussbaum*. Aldershot: Ashgate Publishing Limited.
- Arbetskyddsförvaltningen. (2018). *Diskriminering*. Hämtad 20 februari 2018, från [tyosuojelu.fi: https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/anstallningsforhallande/likabehandling/diskriminering](https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/anstallningsforhallande/likabehandling/diskriminering)
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2010). Subjective well-being in organizations. i K. Cameron, & G. Spreitzer, *Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford: Oxford University Press.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. I T. Kirkwood & C. Cooper (red.) , *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide* (s. 1-28). Hoboken: Wiley Blackwell.
- Blomberg, S. (2016). *Mobbning på jobbet - uttryck och åtgärder*. Lund: Studentlitteratur.
- Crisp, R. (2017). *Well-Being*. Hämtad från The Stanford Encyclopedia of Philosophy: <https://plato.stanford.edu/archives/fall2017/entries/well-being/>
- de Jonge, J. & Schaufeli, W. B. (1998). Job Characteristics and Employee Well-Being: A Test of Warr's Vitamin Model in Health Care Workers Using Structural Equation Modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 387-407.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2009). Subjective Well-Being. The Science of Happiness and Life Satisfaction. i S. J. Lopez, & C. Snyder, *The Oxford Handbook of Positive Psychology (2 ed.)* (s. 63-73). Oxford: Oxford Library of Psychology.
- Elst, T. V., Van den Broeck, A., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). On the reciprocal relationship between job insecurity and employee well-being: Mediation by perceived control? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 671-693.
- Enblom, I. (2000). *Sluta vara chef - våga vara ledare*. Stockholm: Forum.
- Forgeard, M., Jayawickreme, E., Kern, M., & Seligman, M. (2011). Doing the right thing: Measuring wellbeing for public policy. *International Journal of Wellbeing*, 79-106.

- Harvey, S. B., Joyce, S., Tan, L., Johnson, A., Nguyen, H., Modini, M., & Groth, M. (2014). *Developing a mentally healthy workplace: A review of the literature*. Mentally Healthy Workplace Alliance. Hämtat från https://www.headsup.org.au/docs/default-source/resources/developing-a-mentally-healthy-workplace_final-november-2014.pdf?sfvrsn=8
- Haybron, D. M. (2008). *The Pursuit of Unhappiness. The Elusive Psychology of Well-being*. OUP Oxford.
- Helliwell, J. F., & Putnam, R. D. (2004). The social context of well-being. *The Royal Society*, 1435-1446.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Boston: Addison-Wesley Publishing Company.
- Hussi, T. (2003). *INTELLECTUAL CAPITAL AND MAINTENANCE OF WORKABILITY – the Wellbeing Perspective*. Helsinki: Elinkeinoelämän tutkimuslaitos.
- Härenstam, A., & Bejerot, E. (2010). *Sociala relationer i arbetslivet: Studier från föränderliga arbetsplatser*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.
- Juuti, P., & Salmi, P. (2014). *Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Järvinen, P. (2008). *Menestyvän työyhteisön pelisäännöt*. WSOY: Helsinki.
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (1999). *Well-being. The foundations of Hedonic Psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kaivola, T. (2003). *Työpaikan ihmissuhteet*. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Kaivola, T., & Launila, H. (2007). *Hyvä työpaikka*. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Kananoja, A., Lähtinen, M., & Marjamäki, P. (2017). *Sosiaalityön käsikirja*. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Kazemi, A. (2009). *Välbefinnande i arbetslivet - socialpsykologiska perspektiv*. Malmö: Studentlitteratur.
- Kern, M., Waters, L., Adler, A., & White, M. (2014). Assessing Employee Wellbeing in Schools Using a Multifaceted Approach: Associations with Physical Health, Life Satisfaction, and Professional Thriving. *Psychology*, 500-513.
- Keyes, C. L. (1998). Social Well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), (s. 121-140.)
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (2008). *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Juva: PS-Kustannus.
- Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Virtanen, M. (2002). Johtaminen ja työpaikan sosiaaliset suhteet. I J. Vahtera, M. Kivimäki, & P. Virtanen (red.), *Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita* (s. 44-52). Helsinki: Työterveyslaitos.

- Laine, P. (2013). *Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa*. Turku: Turun yliopisto.
- Leskinen, R. (1987). Työpaikan ihmissuhteet. I K. Lindström, & R. Kalimo (red.) *Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu* (s. 115-126). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Liukkonen, V., Virtanen, P., Kivimäki, P., Pentti, J., & Vahtera, J. (2004). Social capital in working life and the health of employees. *Social Science & Medicine*, 2447-2458.
- Manka, M.-L. (2015). *Stressikirja - Mistä virtaa?* Helsinki: Talentum.
- McGillivray, M., Clarke, M., & Smyth, M. (2007). *Understanding Human Well-Being: Insights and Experiences*. United Nations University Press.
- Mäkinie, J.-P., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S., & Laine, N. (2014). *Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013*. Helsinki: Social- och hälsovårdsministeriet. Hämtat från http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP_2014_18_Ty%C3%B6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mäkinie, J.-P., Heikkilä-Tammi, K., & Manka, M.-L. (2015). *Miten kuntaesimies voi parantaa työhyvinvointia?* Sastamala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Oksanen, T., Vahtera, J., Kouvonen, A., Virtanen, M., Linna, A., Elovainio, M., . . . Kivimäki, M. (2008). *Sosiaalinen pääoma työelämän muutoksissa: Vaikutukset mielenterveyteen ja depression ilmaantuvuuteen?* Työterveyslaitos.
- Otala, L. (2000). *Hyvä ja tasa-arvoinen työyhteisö. Hyvän ja tasa-arvoisen työpaikan kriteeristö*. Helsinki: Työministeriö.
- Puttonen, S., Hasu, M., & Pahkin, K. (2016). *Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla*. Helsinki: Arbetshälsoinstitutet.
- Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat - Viisi vaikuttavaa askelta*. Porvoo: Edita Publishing Oy.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. . *American Psychologist*, (s. 68-78.)
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Räty, T. (2013). *Ristiriidoista ratkaisuihin - Työkaluja ristiriitojen tunnistamiseen ja ratkaisemiseen*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.

- Seligman, M. E. (2008). *Aito onnellisuus. Positiivisen psykologian keinoin täyteen elämään*. Helsinki: Art House Oy.
- Social- och hälsovårdsministeriet. (2014). *Hyvinvointi on toimintakykyä ja osallisuutta. Sosiaali- ja terveystieteiden tulevaisuuskatsaus 2014*. Helsinki: Social- och hälsovårdsministeriet.
- Social- och hälsovårdsministeriet. (u.å.). *Arbetshälsa*. Hämtad från Social- och hälsovårdsministeriet:
http://stm.fi/tyohyvinvointi?p_p_id=56_INSTANCE_7SjjYVdYeJHp&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=3&_56_INSTANCE_7SjjYVdYeJHp_languageId=fi_FI
- Social- och hälsovårdsministeriet. (2018). *Eheä yhteiskunta ja kestävä hyvinvointi. Sosiaali- ja terveystieteiden tulevaisuuskatsaus*. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Statistikcentralen. (2014). *Työolotutkimus 2013*. Helsinki: Statistikcentralen.
- Statistikcentralen & Arbets- och näringsministeriet: *Työolobarometri 2016*. (elektronisk datauppsättning). Version 1.0 (2018-03-29). Samhällsvetenskapliga dataarkivet [utdelare]. Hämtad från <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3220>
- Svedberg, L. (2012). *Gruppsykologi. Om grupper, organisationer och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Vaarama, M., Moisio, P., & Karvonen, S. (2010). *Suomalaisten hyvinvointi 2010*. Helsinki: Institutionen för hälsa och välfärd.
- van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (s. 365–375.)
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, (s. 193-210.)
- Warr, P. (1996). *Psychology at Work*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Vartia, M. (1994). Työpaikan ihmissuhteet ja konfliktitilanteiden käsittely. I K. Lindström (red.) *Terve työyhteisö - kehittämisen malleja ja menetelmiä* (s. 196-209). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: Books on Demand.